

Unit 5

PENINGKATAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Arief Budi Wuriyanto

Pendahuluan

Saudara, Anda tentunya telah membaca Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bukan? Guru sebagai pendidik merupakan pekerjaan profesional. Undang-undang tersebut menjelaskan bahwa *profesional* adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sementara itu, Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional membedakan pengertian tenaga pendidik dengan tenaga kependidikan. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sedangkan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah kompetensi yang terus berkembang. Oleh karena itu, profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan perlu terus ditingkatkan. Bagaimana cara peningkatan profesionalisme tersebut? Unit 5 yang terdiri 2 subunit ini akan membahas peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya dalam kaitannya dengan konteks Manajemen Berbasis Sekolah. Anda akan memperoleh materi kajian ini dengan lebih baik apabila Anda juga dapat mempelajarinya dari WEB dan Video yang telah disediakan.

Untuk keberhasilan Anda dalam mempelajari unit ini, perhatikanlah saran-saran sebagai berikut.

1. Catatlah butir-butir penting dalam unit ini.

2. Bandingkan apa yang Anda pelajari dengan kondisi riil penyelenggaraan pendidikan di sekolah Anda.
3. Mantapkan dan ujilah pemahaman Anda dengan mengerjakan latihan dan tes formatif yang tersedia pada setiap akhir subunit. Kemudian, untuk mengecek hasil jawaban Anda, lihatlah kunci latihan dan kunci tes formatif yang tersedia.

Saudara, pengalaman Anda sebagai guru akan membantu mempermudah mempelajari Unit 5 ini. **Selamat belajar.**

Subunit 1

Profesionalisme Tenaga Pendidik

Tentunya Anda sudah memahami apa itu tenaga pendidik dan apa itu tenaga kependidikan. Dalam menciptakan kualitas pendidikan, peningkatan kualitas profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan merupakan sebuah keniscayaan. Cobalah Anda buka pasal 42 ayat 1 UU Nomor 20/2003 tentang Sisdiknas. Di situ dinyatakan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan ruhani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pada pasal 43 ayat 1 ditegaskan bahwa promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan. Oleh sebab itu, sekolah perlu berupaya secara terus-menerus memberdayakan dan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Tentunya Anda ingat, bahwa profesionalisme guru merupakan tujuan dari pembinaan ketenagaan untuk dapat menjawab segala tantangan dan perubahan sosial yang terjadi. Secara teoretis, karakteristik profesi meliputi (1) kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan akademik, (2) memiliki pengetahuan khusus, (3) memiliki pengetahuan praktis yang langsung dapat digunakan oleh orang lain, (4) memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan, (5) memiliki kapasitas mengorganisasikan kerja secara mandiri, dan (6) altruisme yaitu mementingkan kepentingan orang lain, serta (7) memiliki etik.

Pengertian Tenaga Pendidik

Menurut Undang-undang RI nomor 20 Tahun 2003, Tenaga Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses

pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Mengingat peran yang diembannya, pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Ia mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Pendidik mempunyai dua arti, yaitu arti yang luas dan arti yang sempit. Dalam arti luas, seorang pendidik adalah semua orang yang berkewajiban membina peserta didik. Dalam arti sempit, pendidik adalah orang yang dengan sengaja dipersiapkan menjadi guru atau dosen. Guru dan dosen adalah jabatan profesional, sebab mereka mendapatkan tujangan profesional.

Sebagai seorang profesional, pendidik memiliki ciri-ciri seperti yang dikembangkan oleh Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (1991).

1. Memiliki fungsi dan signifikansi sosial.
2. Memiliki keahlian dan keterampilan tingkat tertentu.
3. Memperoleh keahlian dan keterampilan melalui metode ilmiah.
4. Memiliki disiplin ilmu.
5. Memiliki latar pendidikan perguruan tinggi.
6. Memiliki etika profesi yang dikontrol organisasi profesi.
7. Bebas memutuskan sendiri dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya.
8. Mempunyai nilai sosial di masyarakat.
9. Berhak mendapatkan imbalan yang layak.

Untuk memperkuat keprofesionalitasannya, seorang pendidik (Pidarta, 1997) perlu: (1) memiliki sikap suka belajar, (2) mengetahui cara belajar, (3) memiliki rasa percaya diri, (4) mencintai prestasi tinggi, (5) memiliki etos kerja produktif dan kreatif, serta (6) puas terhadap kesuksesan yang dicapai dan berusaha meningkatkannya

Nah, setelah mencermati pengertian tersebut, Anda dapat membuat sebuah pemahaman bagaimana peran pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah sebagai bagian dari Manajemen Berbasis Sekolah. Karena pendidik berkaitan pula dengan masyarakat terutama dengan orang tua siswa, maka seorang pendidik :

1. bertindak sebagai mitra orang tua peserta didik;
2. melaksanakan disiplin yang permisif;

3. memberi kesempatan kepada peserta didik untuk mengakualisasikan potensi diri anak didik masing-masing;
4. mengembangkan bakat peserta didik;
5. melakukan dialog atau bertukar pikiran secara kritis dengan peserta didik; serta
6. memperhatikan dan membina perilaku nyata agar positif pada setiap peserta didik (Pidarta, 1997).

Pengembangan Kinerja Tenaga Pendidik

Menurut UU Nomor 20/2003 tentang Sisdiknas, dalam pengembangan kinerja tenaga pendidik, ia berhak untuk memperoleh pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas. Untuk itu, ia diberi kesempatan untuk menggunakan sarana dan prasarana serta fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugasnya. Namun demikian, pengembangan kinerja tenaga pendidik harus beranjak dari kualifikasi minimum yang dimilikinya dan sertifikasi yang sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan ruhani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan dan prestasi mereka di bidang pendidikan. Pengembangan kinerja tenaga pendidik, juga terkait dengan kompetensi yang harus diemban, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi intelektual. Dalam menjalankan tugas, komitmen dan dedikasi pendidik dan tenaga kependidikan terhadap pekerjaan merupakan indikator penting dalam pengembangan kinerja. Indikator itu misalnya: penuh dengan ide, kreatif, inovatif, toleran, kreatif, disiplin, evaluatif, kooperatif.

Seorang pendidik harus senantiasa mengembangkan kinerjanya secara konsisten dan berkelanjutan mengingat peranannya sebagai: (1) manajer pendidikan atau pengorganisasi kurikulum, (2) fasilitator pendidikan, (3) pelaksana pendidikan, (4) pembimbing atau supervisor para siswa, (5) penegak disiplin siswa, (6) model perilaku yang akan ditiru siswa, (7) konselor, (8) evaluator, (9) petugas tata usaha kelas, (10) komunikator dengan orang tua siswa dan masyarakat, (11) pengajar untuk meningkatkan profesi secara berkelanjutan, serta anggota profesi pendidikan. (Pidarta, 1997).

Dalam mencapai usaha optimal tujuan pendidikan, peran guru dan kinerjanya merupakan hal yang sangat penting. Secara ideal seorang pendidik diharapkan memiliki nilai-nilai kinerja positif seperti: prestasi kerja, rasa tanggung jawab, ketaatan, kejujuran,

kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Hal-hal tersebut merupakan indikator kinerja seorang pendidik, selain latar belakang akademik dan keterampilan khusus yang dimilikinya. Untuk itu, segala upaya untuk memacu kinerja pendidik agar menjadi profesional akan sangat dipengaruhi oleh keterlaksanaan MBS, misalnya dalam kaitan dengan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan yang memperlancar tugas guru, perancangan proses belajar mengajar yang memacu metode kerja guru semakin kreatif, meningkatkan kemampuan akademik guru melalui program *in job training* sehingga memacu kemampuan sumber daya manusia kependidikan, serta meningkatkan motivasi dan gairah kerja guru

Saudara, pada dasarnya upaya memberdayakan kinerja tenaga pendidik dalam konteks MBS adalah melalui koordinasi dan komunikasi. Koordinasi yang dilakukan kepala sekolah dengan para guru dan masyarakat dapat secara vertikal, horisontal, fungsional dan diagonal. Koordinasi dapat juga dilakukan secara internal dan eksternal, dan secara terus menerus sebagai langkah konsolidasi dalam memperkuat kelembagaan untuk mencapai tujuan. Contohnya, mengadakan pertemuan informal dengan para pejabat, mengadakan rapat baik rapat koordinasi antara kepala sekolah dengan guru, dengan komite sekolah, maupun dengan orangtua siswa.

Pada dasarnya ada tiga kegiatan penting yang diperlukan pendidik untuk meningkatkan kualitas sehingga dapat meningkatkan pangkatnya sampai pada jenjang kepangkatan tertinggi. *Pertama*, memperbanyak tukar pikiran tentang hal-hal yang berkaitan dengan pengalaman mengembangkan materi pembelajaran dan berinteraksi dengan peserta didik. Tukar informasi ini bisa dilakukan melalui KKG dan kegiatan ilmiah dengan topik bersifat aplikatif. *Kedua*, melakukan penelitian misalnya melalui Penelitian Tindakan (*Action Research*) dan sosialisasi hasil penelitian dalam pertemuan ilmiah. *Ketiga*, membiasakan diri mengkomunikasikan hasil penelitian yang dilakukan melalui media cetak agar dapat diakses secara luas.

Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Berdasarkan pengalaman, Anda pasti telah memahami bagaimana peningkatan profesionalisme tenaga pendidik itu dilakukan, mula dari kegiatan rutin sampai pelatihan dan pendidikan lanjut. Peningkatan profesionalisme tenaga pendidik sangat berkaitan erat dengan empat kriteria kinerja, yaitu karakteristik tenaga pendidik, proses-proses peningkatan profesionalisme, hasil dan kombinasi di antara ketiganya. Kualitas kerja perlu tenaga pendidik, kemampuan komunikasi, inisiatif, dan motivasi kerja, termasuk hal yang

perlu diperhatikan. Seorang tenaga pendidik harus memahami tugas dan tanggung jawabnya, memiliki kemampuan mengajar sesuai dengan bidangnya, mempunyai semangat tinggi, serta memiliki inisiatif dan kemauan tinggi, sehingga ia memiliki energi yang optimal dalam menjalankan tugas profesionalismenya.

Ada sejumlah hal yang perlu Anda cermati untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

1. Senantiasa belajar dari pekerjaan sehari-hari.
2. Melakukan observasi kegiatan manajemen pendidikan secara terencana.
3. Membaca berbagai hal yang berkaitan dengan dunia pendidikan atau proses-proses pembelajaran yang sedang dilaksanakan.
4. Memanfaatkan hasil-hasil penelitian pendidikan orang lain.
5. Berfikir untuk kelangsungan dan aplikasi pendidikan di masa mendatang.
6. Merumuskan ide-ide yang dapat diujicobakan.

Dalam upaya pembinaan dan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik, perlu pula dilakukan melalui pengembangan konsep kesejawatan yang harmonis dan objektif. Untuk itu, diperlukan adanya sinergi dengan sebuah wadah organisasi (kelembagaan) para pendidik, dengan bentuk dan mekanisme kegiatan yang jelas, serta standar profesi yang dapat diterapkan secara praktis.

Beberapa upaya lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik adalah sebagai berikut.

1. Meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam pelaksanaan proses pembelajaran.
2. Berdiskusi tentang rencana pembelajaran.
3. Berdiskusi tentang substansi materi pelajaran.
4. Berdiskusi tentang pelaksanaan proses belajar mengajar termasuk evaluasi pengajaran.
5. Melaksanakan observasi aktivitas rekan sejawat di kelas.
6. Mengembangkan kompetensi dan performansi guru.
7. Mengkaji jurnal dan buku pendidikan.
8. Mengikuti studi lanjut dan pengembangan pengetahuan melalui kegiatan ilmiah.
9. Melakukan penelitian.
10. Menulis artikel.
11. Menyusun laporan penelitian.
12. Menyusun makalah.
13. Menyusun laporan atau review buku (Pidarta, 1997).

Peran dan Fungsi Kelembagaan Profesi dalam Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidikan

Saudara, tentu Anda telah paham bahwa terdapat sejumlah mekanisme yang telah dikembangkan di Indonesia untuk menunjang pengembangan kemampuan profesional guru atau tenaga pendidikan. Mekanisme utama adalah melalui gugus sekolah dan pembinaan profesional di masing-masing sekolah. Contoh yang mungkin Anda juga terlibat di dalamnya adalah KKG. Berdasarkan pengalaman dan pemikiran Anda tentang KKG, cobalah Anda isi kolom-kolom berikut ini.

KKG		
FUNGSI DAN MANFAAT	PROGRAM-PROGRAM	AKTIVITAS RUTIN YANG DILAKUKAN

Masihkah ingat kah Anda bahwa sekolah-sekolah dasar di Indonesia telah dikelompokkan menjadi gugus yang terdiri atas 6- 10 sekolah. Sistem gugus tersebut dianggap sangat penting dalam pembinaan profesional guru. Sebagaimana Anda pahami, KKG merupakan wadah berkumpulnya para guru dalam satu gugus untuk memecahkan masalah, mengujicobakan dan mengembangkan ide-ide baru untuk peningkatan mutu pembelajaran di sekolah, serta meningkatkan profesionalisme guru. Dengan sistem gugus sekolah seperti KKG ini, diharapkan dapat terjadi secara terus-menerus upaya peningkatan mutu pendidikan dengan semangat untuk maju bersama. Sebagai seorang profesional, cobalah isi kolom-kolom di bawah ini sesuai dengan pengalaman keterlibatan Anda dalam KKG.

Kegiatan	Ya	Tidak
1. Pernahkah Anda memberi masukan dan pemecahan masalah yang diangkat di KKG ?		
2. Anda sering menghadiri pertemuan KKG ?		
3. Anda pernah/sering menyumbangkan pikiran dan pemecahan masalah yang diangkat di KKG ?		
4. Anda konsisten dalam menerapkan hasil-hasil KKG di kelas .		

Pertemuan-pertemuan KKG merupakan mekanisme pendukung yang penting bagi guru untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam KBM. Melalui kegiatan KKG, guru akan memperoleh kesempatan untuk memperoleh pelatihan, membuat dan mencobakan bahan-bahan atau alat peraga atau alat bantu pembelajaran yang akan digunakan di kelas, memperoleh masukan untuk menghadapi permasalahan di kelas, dan saran atau informasi lain dari sejawat.

Penyelenggaraan kegiatan KKG dapat dilakukan di salah satu Pusat Kegiatan Guru (PKG) atau di ruang kelas pada sekolah gugus. Kegiatan KKG dilakukan rata-rata 2 kali dalam setiap bulan, di dalam atau di luar jam sekolah. Pertemuan dipimpin oleh seorang pelatih yang biasanya seorang guru pemandu mata pelajaran, yang dibantu oleh pengawas sekolah atau bersama dengan kepala sekolah. Kegiatan difokuskan pada peningkatan mutu pembelajaran. Kegiatan diselenggarakan dalam kelompok kecil, secara partisipatif, dengan bahasan materi yang terkait dengan masalah-masalah yang dihadapi guru di sekolah.

Keberadaan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) sangat penting untuk membantu peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Kelompok kerja tersebut terdiri atas para kepala sekolah dalam satu gugus. Pertemuan KKKS diadakan setiap bulan untuk mengkaji kegiatan gugus dan memberikan masukan maupun rekomendasi terhadap KKG. Peran kepala sekolah dalam memajukan pendidikan di sekolah dapat dilakukan, misalnya, melalui pengembangan informasi tentang pengelolaan kelas, cara mengajar guru, peningkatan fasilitas pendukung pendidikan seperti perpustakaan dan laboratorium, pembinaan dan monitoring guru, pembinaan secara individual, dan hubungan kepala sekolah dengan masyarakat.

Masukan yang diperoleh dari KKKS memungkinkan kepala sekolah dapat memahami kondisi sekolahnya dengan lebih baik. Oleh sebab itulah, kepala sekolah perlu berperan secara aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan gugus. Keaktifan itu tidak hanya di KKKS, tetapi juga dalam kegiatan KKG, sehingga dapat memperoleh masukan yang lebih riil berkenaan dengan permasalahan yang dihadapi oleh guru.

Latihan

Saudara, Anda telah mengkaji konsep profesionalisme tenaga pendidik. Kini, jawablah pertanyaan berikut dengan bahasa Anda sendiri.

1. Jelaskan pengertian tenaga pendidik menurut UU No. 20/2003 tentang Sisdiknas!
2. Bagaimanakah upaya pengembangan kinerja tenaga pendidik ?
3. Apakah profesionalisme tenaga pendidik itu ?

4. Mengapa KKG dapat dikatakan sebagai lembaga profesi dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik ?

Sudah selesai? Untuk mengetahui ketepatan jawaban Anda, cermatilah rambu-rambu jawaban latihan berikut ini.

1. Menurut Bab I Ketentuan Umum butir 6 UU No. 20/2003, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.
2. Pengembangan kinerja tenaga pendidik dapat dilakukan dengan mengacu pada indikator operasional peningkatan profesionalisme tenaga guru, yaitu kompetensi personal, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kompetensi sosial.
3. Kondisi atau keadaan tenaga pendidik yang menjalankan profesinya dengan dedikasi, konsistensi, dan upaya berkelanjutan menuju ke arah yang lebih baik.
4. Kelompok Kerja Guru merupakan lembaga atau organisasi profesi yang dapat memberi pengalaman nyata dan sumber belajar bagi peningkatan profesionalisme guru.

Rangkuman

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Pendidik bertugas menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Untuk itu, pendidik harus memiliki komitmen profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sebagai pendidik ia harus memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan, sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Tes Formatif 1

Kerjakanlah tes formatif ini dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang menurut Anda benar.

1. Beberapa hal di bawah ini merupakan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, **kecuali**:
 - A. Meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran.
 - B. Mendiskusikan rencana pembelajaran.
 - C. Membahas substansi materi pelajaran.
 - D. Mengikuti apapun peraturan kepala sekolah dan dinas pendidikan.
2. Peningkatan profesionalisme tenaga pendidik meliputi hal-hal berikut, **kecuali**:
 - A. Pekerjaan sebagai pendidik sama halnya dengan profesi yang lain
 - B. Melakukan observasi kegiatan manajemen pendidikan secara terencana.
 - C. Membaca berbagai hal yang berkaitan dengan dunia pendidikan atau proses-proses pembelajaran yang sedang dilaksanakan.
 - D. Memanfaatkan hasil-hasil penelitian pendidikan orang lain.
3. Secara ideal seorang pendidik diharapkan memiliki nilai-nilai kinerja positif seperti :
 - A. prestasi kerja dan tanggung jawab;
 - B. ketaatan, kejujuran, dan kerja sama;
 - C. prakarsa dan kepemimpinan;
 - D. semua benar.
4. KKG merupakan.....
 - A. *peer teachers* yang efektif
 - B. organisasi profesi
 - C. kelompok pengembang profesionalisme
 - D. jawaban a dan c
5. Melaksanakan observasi aktivitas rekan sejawat di kelas, mengembangkan kompetensi dan performansi guru, mengkaji jurnal dan buku pendidikan, serta mengikuti studi lanjut dan pengembangan pengetahuan melalui kegiatan ilmiah merupakan upaya peningkatan
 - A. kinerja pendidik
 - B. kerja pendidik
 - C. profesionalisme pendidik
 - D. profesi pendidik

6. Peningkatan profesionalisme tenaga pendidik sangat berkaitan erat dengan kriteria kinerja berikut.
 - A. Karakteristik tenaga pendidik.
 - B. Proses-proses peningkatan profesionalisme.
 - C. Hasil dan kombinasi diantara ketiganya.
 - D. Semua jawaban benar.
7. Pertemuan-pertemuan KKG merupakan
 - A. mekanisme pendukung yang penting bagi guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam KBM
 - B. faktor utama guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam KBM.
 - C. unsur pokok guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam KBM.
 - D. sistem kepangkatan guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam KBM.
8. Tenaga pendidik membaca berbagai hal yang berkaitan dengan dunia pendidikan atau proses pembelajaran yang sedang dilaksanakan, memanfaatkan hasil-hasil penelitian pendidikan orang lain, dan berfikir untuk kelangsungan dan aplikasi pendidikan di masa mendatang. Hal-hal tersebut ...
 - A. setuju untuk dilakukan
 - B. setuju untuk dilakukan tetapi sulit diterapkan
 - C. setuju untuk dilakukan tetapi dana tidak mencukupi
 - D. setuju dilakukan untuk diterapkan dalam peningkatan profesionalisme sesuai dengan kondisi
9. Pengembangan tenaga pendidik melibatkan

 - A. aspek kognitif, afektif, psikomotor.
 - B. aspek sosial, pedagogis, emosional, dan profesional.
 - C. waktu, dana, dan tenaga.
 - D. dimensi emosional dan psikologis.

10. Dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik diperlukan
 - A. komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan.
 - B. pengembangan kinerja, seperti penuh dengan ide, kreatif, inovatif, toleran.
 - C. kreatif, disiplin, evaluatif, kooperatif.
 - D. semua jawaban benar.

Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Setelah mengerjakan Tes Formatif 1, bandingkanlah jawaban Anda dengan kunci jawaban yang terdapat pada akhir unit ini. Untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi ini, hitunglah dengan menggunakan rumus:

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\text{Jumlah jawaban yang benar}}{10} \times 100$$

Arti tingkat penguasaan yang Anda capai:

90 – 100	=	baik sekali
80 – 89	=	baik
70 – 79	=	cukup
< 70	=	kurang

Jika tingkat penguasaan Anda minimal 80%, maka Anda dinyatakan berhasil dengan baik, dan Anda dapat melanjutkan untuk mempelajari Unit 2. Sebaliknya, bila tingkat penguasaan Anda kurang dari 80%, silakan pelajari kembali uraian yang terdapat dalam subunit sebelumnya, khususnya pada bagian yang belum Anda kuasai.

Subunit 2

Profesionalisme Tenaga Kependidikan

Sebagaimana halnya dengan tenaga pendidik, tenaga kependidikan atau *educational manpower* perlu juga ditingkatkan kinerjanya agar standardisasi pendidikan dapat tercapai. Ada sejumlah faktor yang dapat digunakan sebagai dasar pemikiran untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Faktor-faktor tersebut adalah faktor yang berhubungan dengan sekolah dan manajemen sekolah, para guru, anggaran pendidikan, lingkungan sekolah, monitoring dan evaluasi (pengawasan dan pengendalian), serta faktor yang berhubungan dengan kebijakan pendidikan nasional.

Dalam kaitannya dengan MBS, faktor-faktor tersebut apabila dikelola dengan manajemen berbasis masyarakat dan sekolah akan dapat memberikan peluang untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Oleh sebab itu, untuk mendorong sekolah yang produktif, efektif dan efisien, pemberdayaan kinerja tenaga kependidikan harus selalu diperhatikan. Pemberdayaan itu dapat dilakukan melalui peningkatan moral, etika kerja, motivasi, jaminan sosial, sikap, disiplin, kesehatan, kesempatan berprestasi dan berkarier, lingkungan dan suasana kerja, hubungan antarpersonal di sekolah, penguasaan teknologi berbasis IT, kepuasan kerja, kebijakan pemerintah, besarnya pendapatan, serta sarana untuk berkembang.

Pengertian Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tugasnya ialah melaksanakan pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu satuan pendidikan. Seperti halnya tenaga pendidik, tenaga kependidikan juga berkewajiban untuk membantu menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Ia pun harus dapat menjadi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan, sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dalam melaksanakan sistem administrasi sekolah, keberadaan tenaga kependidikan sangatlah penting, mulai dari pengelola perpustakaan, bagian keuangan, sampai pada

bagian kebersihan sekolah, merupakan satu kesatuan sinergis yang membawa sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.

Tenaga kependidikan dapat pula disebut sebagai tenaga penyelenggara pendidikan. Kepala Sekolah dapat pula dimasukkan ke dalam tenaga kependidikan, karena ia menyelenggarakan pendidikan dan menduduki jabatan struktural.

Apakah Anda sudah mengenali tugas-tugas tenaga kependidikan? Pasti Anda sudah memahaminya. Meskipun demikian, untuk menyegarkan ingatan Anda, mari kita tengok kembali kewajiban-kewajiban tenaga kependidikan.

1. Menjadi manajer atau pengendali sistem manajerial lembaga pendidikan dengan tugas di antaranya: membuat prediksi kelangsungan lembaga pendidikannya di masa mendatang untuk mengantisipasi dan mengembangkan prestasi, merencanakan inovasi pendidikan, menciptakan strategi, serta mengkoordinasikan dan melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan pendidikan.
2. Menjadi pemimpin lembaga pendidikan dengan memimpin semua aset insani di sekolah, memotivasi kerja dengan kinerja positif, meningkatkan kesejahteraan, dan mengendalikan disiplin kerja.
3. Menjadi supervisor atau pengawas yang akan mengawasi jalannya kinerja administrasi pendidikan, melakukan supervisi, serta mencari dan memberi peluang untuk meningkatkan profesi para pendidik.
4. Menjadi pencipta iklim bekerja yang kondusif.
5. Menjadi administrator lembaga pendidikan dengan tugas menyelenggarakan kegiatan rutin yang dioperasikan oleh personalia lembaga.
6. Melaksana kegiatan administratif-substantif yaitu administrasi kurikulum, kesiswaan, personalia, keuangan, sarana dan prasarana.
7. Menjadi koordinator kerja sama lembaga pendidikan dengan masyarakat.

Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan

Kinerja tenaga kependidikan juga perlu diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Tentunya Anda telah paham benar pentingnya peningkatan kinerja agar sistem administrasi sekolah dapat berjalan dengan lancar. Sekarang, marilah kita perhatikan penjelasan berikut untuk lebih memahami pengembangan kinerja tenaga kependidikan.

1. Standar akurasi: apakah tugas yang dikerjakan memenuhi standar ketepatan?
2. Prestasi: apakah tugas yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan penuh tanggung jawab?

3. Administrasi: apakah tenaga kependidikan menunjukkan afektivitas administratif ?
4. Analitis: apakah tenaga kependidikan telah melakukan analisis pekerjaan secara efektif?
5. Komunikasi: bagaimanakah kemampuan komunikasi tenaga kependidikan?
6. Kompetensi: apakah tenaga kependidikan menunjukkan kemampuan dan kualitasnya?
7. Kerjasama: bagaimana cara kerja tim mereka, apakah mereka mampu bekerjasama dengan orang lain?
8. Kreativitas: apakah mereka menunjukkan daya imajinasi dan daya kreativitas dalam bekerja?
9. Pengambilan keputusan: apakah mereka mampu memberi solusi dalam masalah yang dihadapi?
10. Pendelegasian: apakah mereka mampu mengatur tugas dan tanggung jawab dengan tim secara kompak?
11. Improvisasi: apakah terjadi peningkatan kualitas atau kondisi yang lebih baik?
12. Inisiatif: apakah mereka mengemukakan gagasan, metode dan pendekatan baru dengan lebih baik?
13. Adakah inovasi yang dihasilkan?
14. Apakah mereka secara personal memiliki keahlian khusus ?
15. Adakah sifat kepemimpinan pada masing-masing tenaga kependidikan ?
16. Adakah usaha untuk terus belajar ?
17. Apakah mereka mau dimotivasi atau memotivasi diri untuk meraih kemajuan prestasi kerja?

Nah, dari paparan tersebut, Anda dapat menilai bagaimana kinerja tenaga kependidikan semestinya dikembangkan untuk mewujudkan MBS yang efektif dan optimal. Sekarang, bagaimana dengan upaya peningkatan profesional tenaga kependidikan?

Secara konstitusional pasal 41 UU No. 20/2003 tentang Sisdiknas menyebutkan bahwa tenaga kependidikan dapat bekerja secara lintas daerah. Pengangkatan, penempatan, dan penyebaran tenaga kependidikan diatur oleh lembaga yang mengangkat berdasarkan kebutuhan satuan pendidikan formal. Promosi dan penghargaan bagi tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan: latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan.

Selain itu, pemerintah dan pemerintah daerah memiliki kewajiban membina dan mengembangkan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh

pemerintah maupun masyarakat. Secara internal, untuk menunjang pelaksanaan MBS, terdapat hal yang perlu dipantau dari tenaga kependidikan.

1. Pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan
2. Kualitas kerja mereka
3. Produktivitas kerja
4. Adaptasi dan fleksibilitasnya
5. Inisiatif dan pemecahan masalah
6. Koorperasi dan kerjasama
7. Kendala yang mampu diatasi dan tanggung jawab
8. Kemampuan berkomunikasi dan interaksinya.

Sebagai kepala sekolah, misalnya, Anda dapat juga dipandang sebagai tenaga kependidikan, karena perannya sebagai penyelenggara serta administrator administrasi dan manajerial pendidikan di sekolah. Anda masih ingat bukan, bahwa salah satu faktor yang paling menentukan mutu pendidikan di sekolah adalah mutu kepala sekolah. Oleh sebab itu, kita perlu mengetahui apa yang dilakukan kepala sekolah yang berhasil meningkatkan mutu pendidikannya di sekolah.

Pengelolaan sekolah sebagaimana Anda pahami mencakup beberapa unsur, antara lain: mengembangkan dan merawat fasilitas sekolah, memastikan ketersediaan buku serta alat dan bahan yang dibutuhkan guru untuk mengajar, bekerja sama dengan orang tua dan masyarakat. Pengawas sekolah pun harus memiliki potensi untuk mempengaruhi kepala sekolah dan guru di wilayahnya agar mereka secara aktif dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya.

Untuk melengkapi pemahaman Anda, isikanlah pengalaman, ide, atau hasil diskusi Anda berkenaan dengan apa yang dapat Anda lakukan untuk tugas-tugas kepala sekolah dalam tabel berikut ini.

Membantu dan Membina Guru, termasuk meningkatkan profesionalisme guru	Mengelola sekolah	Melengkapi Fasilitas sekolah	Meningkatkan Peran serta masyarakat
---	-------------------	------------------------------	-------------------------------------

Saya akan mengirim guru mengikuti penataran,dst dst	Saya akan mengoptimalkan wakasek akademik dan kesiswaan....dst	Saya akan berusaha mendapatkan block grant yang dapat dimanfaatkan melengkapi fasilitas sekolahdst.	Saya akan memperkuat hubungan dengan orang tua....dst.
---	--	--	--

Latihan

Setelah Anda mengkaji materi tentang profesionalisme tenaga kependidikan, jawablah pertanyaan berikut dengan bahasa Anda sendiri.

1. Jelaskan konsep tenaga kependidikan menurut UU Sisdiknas 2003!
2. Mengapa peran dan fungsi tenaga kependidikan sangat penting dalam aplikasi MBS ?
3. Upaya-upaya apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan ?

Sudah selesai? Baik, mari bandingkan jawaban Saudara dengan rambu-rambu latihan di bawah ini.

1. Undang-undang No. 20/2003 tentang Sisdiknas, Bab I Ketentuan Umum butir 7 menyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.
2. Manajemen Berbasis Sekolah memerlukan keterkaitan antara sekolah yang memiliki kepemimpinan kependidikan dan masyarakat. Keberadaan tenaga kependidikan dalam konteks ini sangat menentukan keberhasilan hubungan antara sekolah dengan masyarakat.
3. Upaya yang dapat dilakukan berupa upaya administratif, struktural, dan kesejawatan. Upaya administratif berkaitan dengan sistem dan tata peraturan normatif kepegawaian

yang berlaku. Upaya struktural dan kesejawatan berkaitan dengan program-program pengembangan dan peningkatan karier dan jabatan ketenagaan dengan melihat hasil evaluasi kinerja maupun promosi.

Rangkuman

Pada dasarnya upaya memberdayakan kinerja tenaga pendidik dalam konteks MBS adalah melalui koordinasi dan komunikasi. Koordinasi yang dilakukan kepala sekolah dengan para guru dan masyarakat dapat dilakukan secara vertikal, horisontal, fungsional, dan diagonal. Koordinasi dapat juga dilakukan secara internal dan eksternal. Koordinasi dilakukan secara terus menerus sebagai langkah konsolidasi untuk memperkuat kelembagaan dalam mencapai tujuan.

Guru merupakan kunci keberhasilan peningkatan mutu pembelajaran di kelas. Sebagai manajer kelas, guru harus mempromosikan fasilitas belajar bagi para siswa. Sebagai motivator, guru harus mampu menjadi mendorong dan menyemangati siswanya dalam belajar dan mengubah sikap siswa yang kurang termotivasi.

Kelompok Kerja Guru dan Kelompok Kerja Kepala Sekolah sangat berperan dalam mewujudkan MBS. Kelompok Kerja Guru merupakan wadah berkumpulnya para guru dalam satu gugus yang berfungsi untuk meningkatkan mutu kegiatan belajar mengajar di sekolah melalui kegiatan pemecahan masalah, melakukan uji coba dan mengembangkan ide-ide baru proses pembelajaran, serta kegiatan lain yang menunjang kemajuan pendidikan di sekolah. Dalam sistem gugus, KKG menjadi penting dalam MBS karena dapat dipandang sebagai pembinaan profesional guru. Peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilakukan hanya dengan memperbaharui kurikulum belaka, melainkan juga dengan konsep-konsep pendidikan yang menjadi *mind set* guru, menjadikan *professional behaviour* dengan motivasi intrinsiknya, yang dapat dilakukan di kelas, di sekolah, dan dalam hubungannya antarguru sebagaimana terjadi dalam KKG

Tes Formatif 2

Kerjakanlah tes formatif ini dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang menurut Anda benar.

1. Kinerja tenaga kependidikan perlu mendapatkan perhatian untuk memperoleh hasil....
 - A. optimal sebagai upaya peningkatan profesionalisme
 - B. sesuai dengan pencapaian tujuan tertentu
 - C. sepadan dengan tenaga pendidik
 - D. selaras dengan standar pemerintah
2. Secara internal, untuk menunjang MBS tenaga kependidikan harus dipantau hal-hal yang berkaitan dengan
 - A. pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan
 - B. kualitas kerja mereka
 - C. produktivitas kerja
 - D. semua benar
3. Menjadi manajer atau pengendali sistem manajemen lembaga pendidikan dengan tugas seperti mengadakan prediksi kelangsungan lembaga pendidikannya di masa mendatang untuk mengantisipasi dan mengembangkan prestasi, merencanakan inovasi pendidikan, menciptakan strategi, mengkoordinasikan dan melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan pendidikan, merupakan
 - A. hak tenaga kependidikan
 - B. kewajiban tenaga kependidikan
 - C. deskripsi tugas tenaga kependidikan
 - D. profesionalisme tenaga kependidikan
4. Tenaga kerja kependidikan perlu ditingkatkan kinerjanya agar.....
 - A. terjadi optimalisasi pendidikan
 - B. standardisasi pencapaian tujuan pendidikan terlaksana
 - C. tercapai tujuan institusional
 - D. tercapai tujuan kurikuler
5. Promosi dan penghargaan bagi tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan :
 - A. status sosial tenaga kependidikan
 - B. latar belakang ekonomi tenaga kependidikan
 - C. kemampuan dan prestasi tenaga kependidikan
 - D. latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan.

6. Komunikasi, kompetensi dan kerjasama merupakan unsur penunjang tercapainya :
 - A. produktivitas kerja kependidikan
 - B. hubungan positif tenaga kependidikan dengan pihak luar
 - C. kemampuan dasar tenaga kependidikan
 - D. kemampuan penunjang profesi tenaga kependidikan
7. Secara administratif, tenaga kependidikan merupakan
 - A. pelaksana administratif-substantif yaitu administrasi kurikulum, kesiswaan, personalia, keuangan, sarana dan prasarana
 - B. pelaksana tugas struktural sekolah
 - C. pelaksana tugas fungsional sekolah
 - D. pelaksana tugas dan wewenang yang diberikan kepala sekolah
8. Dalam perspektif MBS, untuk menghasilkan sekolah yang produktif, efektif dan efisien, dapat dilakukan melalui peningkatan moral, etika kerja, motivasi, jaminan sosial, sikap, disiplin, kesehatan, kesempatan berprestasi dan berkarier, lingkungan dan suasana kerja, hubungan antarpersonal di sekolah, penguasaan teknologi berbasis IT, dan kepuasan kerja, peranan tenaga kependidikan dapat dikatakan sebagai ...
 - A. komplementer
 - B. substitutif
 - C. personal
 - D. mediator dan fasilitator
9. Pemberdayaan tenaga kependidikan diselenggarakan melalui pengembangan diri yang...
 - A. demokratis
 - B. selektif
 - C. produktif
 - D. deskriminatif
10. Kepala Sekolah sebagai bagian tenaga kependidikan atau penyelenggara pendidikan bertugas
 - A. membantu dan membina guru, termasuk meningkatkan profesionalisme guru
 - B. mengelola sekolah dan melengkapi fasilitas sekolah
 - C. meningkatkan peran serta masyarakat
 - D. semua jawaban benar

Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Setelah mengerjakan Tes Formatif 2, bandingkanlah jawaban Anda dengan kunci jawaban yang terdapat pada akhir unit ini. Untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi ini, hitunglah dengan menggunakan rumus:

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\text{Jumlah jawaban yang benar}}{10} \times 100$$

Arti tingkat penguasaan yang Anda capai:

90 – 100	=	baik sekali
80 – 89	=	baik
70 – 79	=	cukup
< 70	=	kurang

Jika tingkat penguasaan Anda minimal 80%, maka Anda dinyatakan berhasil dengan baik, dan Anda dapat melanjutkan untuk mempelajari Unit 6. Sebaliknya, bila tingkat penguasaan Anda kurang dari 80%, silakan pelajari kembali uraian yang terdapat dalam subunit sebelumnya, khususnya pada bagian yang belum Anda kuasai dengan baik.

Kunci Jawaban Tes Formatif

Kunci Tes Formatif 1

- | | |
|------|-------|
| 1. D | 6. D |
| 2. A | 7. A |
| 3. D | 8. A |
| 4. A | 9. B |
| 5. A | 10. D |

Kunci Tes Formatif 2

- | | |
|------|-------|
| 1. A | 6. B |
| 2. D | 7. A |
| 3. D | 8. D |
| 4. A | 9. A |
| 5. D | 10. D |

Daftar Pustaka

- Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Danim, Sudarwan. 2006. *Visi Baru manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama.
- Fatah, Nanang. 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewam Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Mulyasa, E. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosda.
- Pidarta, Made. 1997. *Landasan Kependidikan*. Bandung: Rineka Cipta.
- Sediono, dkk. 2003. *Paket Pelatihan Awal untuk Sekolah dan Masyarakat Menciptakan Masyarakat Peduli Pendidikan Anak Program MBS*. Jakarta: Depdiknas, Unesco, Unicef, Nzaid.
- Suderajat, Hari. 2005. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Bandung: Cipta Cekas Grafika.
- Zamroni, 2000. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf.

Glosarium

- Profesionalisme : kondisi pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.
- Tenaga Pendidik : tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.
- Tenaga Kependidikan : anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- KKG : singkatan dari Kelompok Kerja Guru, yaitu berkumpulnya para guru dalam satu gugus tersebut untuk memecahkan masalah, mengujicobakan, dan mengembangkan ide-ide baru untuk peningkatan mutu kegiatan belajar mengajar dan meningkatkan mutu profesionalisme guru.
- KKKS : singkatan dari Kelompok Kerja Kepala Sekolah adalah berkumpulnya para kepala sekolah dalam satu gugus tersebut untuk memecahkan masalah, mengujicobakan dan mengembangkan ide-ide baru untuk peningkatan mutu manajerial pendidikan dan meningkatkan mutu profesionalisme kepala sekolah.
- Pembinaan Profesional Guru melalui Gugus dan Sekolah : Sebuah gugus yang terdiri dari rata-rata 6 sampai 10 sekolah . Dalam satu gugus sekolah terdiri dari satu sekolah sebagai sekolah inti dan di sekitarnya terdapat 6-10 sekolah imbas. Pada beberapa sekolah inti terdapat PKG sebagai tempat pelaksanaan PKG dan KKKS.