

Kode/ Nama Rumpun Ilmu : 793/ PGSD

LAPORAN PENELITIAN



MANAJEMEN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN GUNA  
MEWUJUDKAN GURU YANG PROFESIONAL DI SDN PENGAMBANGAN 5  
BANJARMASIN

TIM PENGUSUL

Prof. Dr. Hj. Aslamiyah, M.Pd., Ph.D.	NIDN 0010016011	Ketua
Rizky Amelia, S.Pd., M.Pd.	NIDN 0009129301	Anggota
Nadia Ainiyah	NIM. 1710125120043	Anggota
Nanda Ayu Alfina	NIM. 1710125220056	Anggota

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR  
PENDIDIKAN GURU PRASEKOLAH DAN SEKOLAH DASAR  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT

2019

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**LAPORAN PENELITIAN**

1. Judul : Manajemen Pengembangan Kerofesian Berkelanjutan  
Guna Mewujudkan Guru yang Profesional di SDN  
Inti Sungai Miai I Banjarmasin
2. Kode/ Nama Rumpun Ilmu : 793/ PGSD
3. Ketua Peneliti
  - a. Nama : Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D.
  - b. NIP : 196001101986032001
  - c. Jabatan Fungsional : Guru Besar / IV c
  - d. Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar
  - e. Perguruan Tinggi : Universitas Lambung Mangkurat
  - f. Bidang Keahlian : Manajemen Pendidikan
  - g. Nomor HP : 08125025481
  - h. Alamat Surat (e-mail) : aslamiah@ulm.ac.id
4. Anggota Peneliti (1)
  - a. Nama anggota : Rizky Amelia, S.Pd., M.Pd.
  - a. NIP : 19931209 201803 2001
  - b. Perguruan Tinggi : Universitas Lambung Mangkurat
5. Anggota Peneliti (2)
  - a. Nama anggota : Nadia Ainiah
  - b. NIM : 1710125120043
6. Anggota Peneliti (3)
  - a. Nama anggota : Nanada Ayu Alfina
  - b. NIPK : 1710125220056
7. Usulan Pendanaan : PGSD FKIP ULM
8. Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp. 5.000.000,-

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Lambung Mangkurat



Dr. Chanti Faiq Pasari, M.Si.  
NIP. 1965108081993051003

Banjarmasin, Juni 2019  
Ketua Peneliti

Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D.  
NIP:196001101986032001

Menyetujui,  
Ketua Lembaga Penelitian  
Universitas Lambung Mangkurat



Dr. Ir. Danang Biyatmoko, M.Si.  
NIP. 196805071993031020

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Guru merupakan titik sentral kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar. Oleh karena itu profesionalisme guru merupakan suatu keharusan. Guru profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode, tapi juga harus mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas akan dunia pendidikan. Guru profesional juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang makna hidup dan kehidupan dalam masyarakat. Pemahaman ini akan melandasi pola pikir dan pola kerja guru serta loyalitasnya terhadap profesi pendidikan. Dalam implementasi proses belajar mengajar guru harus mampu mengembangkan budaya organisasi kelas, dan iklim organisasi pengajaran yang bermakna, kreatif dan dinamis, bergairah, dialogis sehingga menyenangkan bagi peserta didik.

Guru profesional sesuai yang dipersyaratkan dalam UU No. 20 Tahun 2003 pasal 40 ayat 2 a, bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Dalam hal ini pendidik diharapkan pertama, pendidik harus memiliki dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan di abad 21, kedua, penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praktis pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praktis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka.

Guru diyakini sebagai salah satu faktor dominan yang menentukan tingkat keberhasilan peserta didik dalam melakukan proses belajar mengajar di sekolah. Ujung tombak pelaksanaan pendidikan adalah guru di dalam kelas. Selama ini ahli-ahli kependidikan telah menyadari bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung kepada kualitas guru dan praktek-praktek pengajarannya. Ada beberapa kemungkinan penyebab kurang optimalnya guru dalam mengajar, antara lain yaitu: Pertama guru sudah memperbaiki pembelajarannya tetapi belum berhasil, kedua guru tidak berusaha untuk memperbaiki cara pembelajarannya, ketiga guru ingin berusaha untuk memperbaiki pembelajarannya tetapi tidak mengetahui caranya. Sementara guru hanya merupakan salah satu komponen dalam proses belajar mengajar, karena proses belajar mengajar adalah suatu rangkaian interaksi antara siswa dengan guru dalam rangka mencapai tujuan.

Kondisi riil menunjukkan bahwa guru dalam menjalankan tugasnya menemui banyak masalah. Masalah-masalah ini berkaitan dengan guru dan keguruan yang biasanya tentang persoalan kurang memadainya kualitas dan komponen guru, kurangnya tingkat kesejahteraan guru, rendahnya etos kerja dan komitmen guru serta kurangnya penghargaan masyarakat tentang profesi guru. Hal ini Sebagaimana yang dikemukakan oleh Fasli Jalal dan Dedi Supriyadi ( 2001: 341-342) bahwa: Ada empat faktor yang dapat menyebabkan ketidakberdayaan guru, yaitu: (1) ketidakberdayaan dalam karier, jenjang karier tidak jelas dan promosi jabatan tidak secara terbuka dapat diakses oleh semua guru, (2) ketidakberdayaan dalam kemampuan, (3) ketidakberdayaan secara psikologis dalam menghadapi perilaku siswa, beban kurikulum dan keseragaman dalam melaksanakan tugas mengajar, (4) ketidakberdayaan dalam kesejahteraan.

Keadaan seperti ini banyak dialami oleh semua institusi dalam dunia pendidikan dan gambaran yang jelas terlihat pada SDN Pengambangan 5 Banjarmasin. Hal ini terlihat pada budaya dan tradisi intelektual guru di SDN Pengambangan 5 Banjarmasin sebagai tenaga profesional yang belum tercipta, hal ini disebabkan karena keterlibatan guru dalam pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia masih kurang. Guru kurang membekali diri dengan berbagai keahlian dan ketrampilan yang mendukung proses pembelajaran, seperti menggunakan ICT/ komputer. Akibatnya metode pembelajaran yang diberikan guru pada siswa cenderung monoton dan kurang memotivasi kreativitas siswa dalam belajar (Supervisi akademik /Observasi).

Kesempatan pemberdayaan sumber daya manusia kurang dipergunakan oleh para guru SDN Pengambangan 5, baik melalui penataran, keikutsertaan untuk mengikuti seminar pendidikan, pendidikan lanjut gelar, maupun keterlibatan secara aktif untuk mengikuti berbagai kegiatan ilmiah, terutama pendalaman materi mata pelajaran yang diajarkannya. Akibatnya informasi pengetahuan yang diberikan guru kepada siswa hanya terbatas pada pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh guru yang bersangkutan (Supervisi Akademik /Observasi).

Hambatan lain yang juga mempengaruhi profesionalisme guru di SDN Pengambangan 5 adalah guru kelas yang mengharuskan mengajar semua mata pelajaran kecuali agama/penjaskes sehingga hasil yang dicapai kurang maksimal. Selain itu masih ada beberapa guru yang mengajar tetapi tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki oleh para guru sehingga dalam menyampaikan materi terhadap peserta didik mengalami beberapa masalah, seperti peserta didik mengalami kesulitan untuk mengerti dan memahami materi yang disampaikan.

Selain itu keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan, seperti komputer, ruang laboratorium, ruang perpustakaan, serta koleksi buku-buku di perpustakaan yang masih terbatas sehingga menyebabkan semangat guru dan peserta didik mengalami penurunan. Bila hal ini dibiarkan tentunya akan mempengaruhi pelaksanaan proses belajar-mengajar.

Komponen proses pendidikan memiliki banyak faktor yang berpengaruh terhadap hasil pendidikan, antara lain, faktor murid, guru, kurikulum, media pembelajaran, dan materi atau bahan ajar. Dari sekian faktor tersebut, faktor guru menduduki peringkat paling atas, hal ini disebabkan guru merupakan ujung tombak yang akan menentukan ke mana arah pendidikan para siswanya. Guru sangat berpengaruh terhadap hasil belajar yang dapat ditunjukkan oleh peserta didiknya. Untuk itu, apabila seseorang ingin menjadi guru yang profesional maka sudah seharusnya dapat selalu meningkatkan wawasan pengetahuan akademis dan praktis melalui jalur pendidikan berjenjang ataupun up grading dan/atau pelatihan yang bersifat in service training dengan rekan-rekan sejawatnya (Uno, 2007: 17).

Pendidik memiliki peranan yang strategis karena mempunyai tugas profesional untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan dan pelatihan. Seorang guru akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan sebaik-baiknya. Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu di antara dua persyaratan di atas (Bafadal, 2003: 5).

Dengan diberlakukannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenneg PAN dan RB) Nomor 16 Tahun 2009 sebagai penyempurnaan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Kepmeneg PAN) Nomor 84 Tahun 1993 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, maka guru mendapatkan kesempatan lebih besar agar lebih profesional. Tuntutan guru mewujudkannya melalui kegiatan pengembangan profesi yang sekarang disebut sebagai pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan (PKB). Pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yg dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Kewajiban guru melakukan kegiatan PKB sekarang mulai dari guru golongan III/a yaitu dengan mengikuti diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru yang dapat

meningkatkan kompetensi mereka. Berbeda dengan sebelumnya, di mana guru diwajibkan melakukan mulai dari golongan IV/a dengan mengumpulkan angka kredit senilai 12 dari kegiatan penelitian. Implikasi dari penetapan ini maka banyak guru yang “parkir” pada posisi IV/a. Mereka tidak dapat menulis sesuai dengan harapan karena tidak dipersiapkan dan mempersiapkan diri dengan bekal penulisan karya ilmiah dan muatan pengetahuan serta keterampilan memadai yang diperlukan.

PKB guru terdiri atas 3 (tiga) kelompok kegiatan, yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Kegiatan pengembangan diri bertujuan untuk meningkatkan kompetensi “apa”. Kegiatan publikasi ilmiah untuk memenuhi kegiatan memperbaiki proses pembelajaran, dan kegiatan karya inovatif bertujuan untuk menerapkan kompetensi sehubungan dengan penggunaan media dan atau alat dalam pembelajaran. Porsi ketiga kegiatan bervariasi pada masing-masing jenjang kepangkatan guru. Harapan para pengambil kebijakan adalah guru dapat mulai mengembangkan profesi dari guru golongan III/a. Jika guru telah dibiasakan melakukan sejak dini, maka guru profesional lebih mudah diwujudkan. Kegiatan PKB meningkat sesuai dengan jenjang kepangkatan. Semakin tinggi jenjang kepangkatan guru, maka semakin besar pula tuntutan kepada guru tersebut mengikuti kegiatan pengembangan diri. Selain itu, untuk kegiatan publikasi ilmiah dan karya inovatif, tuntutan melakukannya yang meliputi macam dan lingkup juga semakin tinggi.

Kegiatan PKB berdasarkan Permeneg PAN & RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya merupakan salah satu unsur utama yang diberikan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru. Guru yang profesional adalah guru yang dapat menunjukkan pencapaian angka kredit yang memenuhi untuk setiap jenjangnya. Dengan demikian kedudukan guru profesional ekuivalen dengan pencapaian pangkat yang diperolehnya.

Dari uraian di atas dapat memberi gambaran bahwa guru yang profesional merupakan kebutuhan nyata dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sehingga peningkatan profesionalisasi guru perlu diupayakan secara terus-menerus dan berkesinambungan. Namun upaya peningkatan profesionalisme guru perlu melibatkan berbagai pihak yang berkompeten dalam penentu kebijakan dan guru itu sendiri. Oleh karena itu upaya peningkatan profesionalisme di segala bidang yang berkaitan dengan pendidikan merupakan pendorong terciptanya profesionalisme guru ke arah yang lebih baik, karena guru bekerja dalam suatu

sistem yang dikendalikan oleh suatu manajemen. Upaya yang harus dilakukan dalam rangka memperbaiki mutu sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan. Fokus utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan mutu pendidikan adalah peningkatan institusi sekolah sebagai basis utama pendidikan, baik aspek manajemen, sumber daya manusianya, maupun sarana dan prasarananya.

Berdasarkan dari permasalahan yang dipaparkan di atas, peneliti terdorong untuk melakukan kajian lebih jauh terhadap keberadaan para guru di SDN Pengambangan 5. Asumsinya adalah (1) dilihat dari berdirinya, SDN Pengambangan 5 merupakan sekolah yang didirikan di bawah naungan Pemerintah Daerah sebagai pengembangan di bidang pendidikan formal bagi siswa dan masyarakat sekitarnya, (2) sebagai lembaga yang berstatus negeri standar nasional berusaha untuk mencukupi semua aktivitas kelembagaan, termasuk pengembangan profesionalisme guru, dan (3) berdasarkan butir satu dan dua, SDN Pengambangan 5 sebenarnya memiliki banyak peluang dan variasi program pengembangan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.

SDN Pengambangan 5 dengan peringkat akreditasi A sebagai indikator dari 8 (delapan) standar yang telah dicapai untuk memenuhi apa yang dipersyaratkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan. Pendidikan karakter juga ditanamkan dari kebiasaan-kebiasaan baik dilihat dari keperibadian, sikap dan dapat mengikuti pelajaran dengan baik. Hal ini tidak terlepas dari usaha kepala sekolah, komite sekolah stake holder agar para guru untuk meningkatkan kompetensi guru. Guru merupakan kekayaan dengan diberikan tambahan jam pelajaran, hal ini dimaksudkan agar para guru di lembaga pendidikan swasta dapat diberdayakan dalam arti dapat tampil sebagai profesional dalam melaksanakan tugas dan dapat mendukung tercapainya visi, misi, dan tujuan sekolah secara optimal.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi profesionalisme guru di SDN Pengambangan 5 Banjarmasin?
2. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan profesionalisme guru di SDN Pengambangan 5 Banjarmasin?

3. Mengapa kewajiban guru melaksanakan kegiatan PKB dilaksanakan secara bertahap pada setiap jenjang kepangkatan guru di SDN Pengambangan 5 Banjarmasin?
4. Bagaimanakah pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat meningkatkan profesionalisme guru di SDN Pengambangan 5 Banjarmasin?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dengan memperhatikan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui kondisi profesionalisme guru di SDN Pengambangan 5 Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDN Pengambangan 5 Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui alasan kewajiban guru melaksanakan kegiatan PKB dilaksanakan secara bertahap pada setiap jenjang kepangkatan guru di SDN Pengambangan 5 Banjarmasin.
4. Untuk mengetahui pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat meningkatkan profesionalisme guru di SDN Pengambangan 5 Banjarmasin.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat menjadi bahan kajian, terutama bagi usaha penelitian lanjutan, perbandingan dan sebagai masukan dalam pengembangan pengetahuan yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran bagi institusi pendidikan, khususnya di SDN Pengambangan 5 Banjarmasin untuk melakukan pengelolaan manajemen di bidang sumber daya manusia secara efektif di masa yang akan datang dalam kaitannya untuk pengembangan profesionalisme guru.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM secara etimologis merupakan penggabungan dua konsep yang secara maknawi memiliki pengertian yang berbeda. Kedua konsep tersebut adalah manajemen dan sumber daya manusia. Untuk itu, penelusuran dimulai dari pengertian manajemen, diteruskan dengan sumber daya manusia, dan diakhiri dengan memahami secara utuh pengertian manajemen SDM.

Pengertian manajemen menurut Rue & Byars (2000: 4) adalah: *”Management is a form of work that involves coordinating an organization’s resources-land, labour, and capital to accomplish organizational objectives”*. Sebuah bentuk manajemen yang melibatkan koordinasi wilayah sumber daya organisasi, tenaga kerja, dan modal merupakan sasaran pemenuhan tujuan organisasi tersebut. Selanjutnya Hasibuan, M. S (2003: 1-2) juga mendefinisikan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber

daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengertian sumber daya manusia menurut Faustino Cardoso Gomes (2002: 1-2) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan atas dua macam, yakni (1) sumber daya manusia (*human resource*), dan (2) sumber daya non-manusia (*non-human resource*). Kelompok yang termasuk dalam sumber daya non-manusia antara lain modal, mesin, teknologi.

Pengertian sumber daya manusia SDM atau man power merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia dan pada daya itulah terletak kekuatan yang mampu untuk menggerakkan suatu organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam upaya untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat sesuai dengan waktu pencapaian target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengelolaan manajemen yang baik akan memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan bersama. Manajemen sumber daya manusia akan berhasil dengan baik dan berguna dalam pencapaian tujuan organisasi, bila dilakukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keahlian dan keterampilan yang tinggi dalam melaksanakan fungsi manajemen. Dampak yang dapat dirasakan bila sistem manajemen dilakukan dan dikelola secara baik akan meningkatkan pendapatan organisasi dan tentunya akan meningkatkan kegiatan operasional organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Noe (2003: 3) bahwa: *Human resource management refers to the policies, practices, and systems that influence employees' behavior, attitudes, and performance. Human resource practices play a key role in attracting, motivating, rewarding, and retaining employees.*

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan, praktek, dan sistem yang mempengaruhi perilaku karyawan/pegawai, sikap, dan penampilan. Praktek sumber daya manusia berperan sebagai kunci penting dalam menarik, memotivasi, dan memberi penghargaan terhadap karyawan.

Pengertian manajemen sumber daya manusia bila dikaitkan dalam bidang pendidikan adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dalam institusi pendidikan seperti kepala sekolah, guru dan sumber-

sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan pendidikan secara optimal. Dengan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, pencapaian tujuan pendidikan khususnya di SDN Pengambangan 5 Banjarmasin akan terwujud. Dengan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan akan dihasilkan output pendidikan yang memiliki *life skill* yang tinggi serta memiliki kompetensi di bidang akademik maupun non-akademik.

## **2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **a. Konsep Pengembangan SDM**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk aktivitas dari manajemen sumber daya manusia, seperti dijelaskan oleh (Husaini Usman, 2008: 221) bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ialah proses meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pengamalan agama, peningkatan kesejahteraan, peningkatan pendidikan, peningkatan pelatihan, peningkatan kesehatan, peningkatan kesempatan kerja, pengendalian kependudukan, peningkatan lingkungan hidup, dan perencanaan karier.

Pengembangan menurut Beebe, et.al (2004: 8) adalah: *The concept of development is a process often linked to both training and human resources. The word development added to other terms suggests a broadening of the behaviors or strategies to achieve a goal. Development is any behavior, strategy, design, restructuring, skill or skill set, strategic plan, or motivational effort that is designed to produce growth or change over time. Development is a process of helping the organization or individuals in the organization do their jobs more effectively. Development involves a set of strategies that can help an individual or organization change to perform more effectively in achieving individual or corporate vision, mission, and goals.*

Konsep pengembangan adalah suatu proses yang saling berkesinambungan antara pelatihan dan sumber daya manusia. Kata pengembangan ditambahkan pada bagian lain yang mempengaruhi perilaku atau strategi untuk mencapai suatu tujuan/hasil. Pengembangan adalah segala perilaku, strategi, desain, restrukturisasi, ketrampilan, perencanaan strategis, atau usaha memotivasi yang dirancang untuk menghasilkan pertumbuhan atau perubahan dari waktu ke waktu. Pengembangan adalah suatu proses untuk membantu organisasi atau individu dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Pengembangan melibatkan satu set

strategi yang dapat membantu individu atau organisasi untuk lebih efektif dalam melaksanakan pencapaian individu atau visi organisasi, misi, dan tujuan/hasilnya.

Pengembangan sumber daya manusia terbagi menjadi dua bentuk, yaitu pelatihan dan pengembangan (training and development). Program pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, atau seluruh organisasi. Aktivitas ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan mempengaruhi sikap karyawan. Aktivitas pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian pada pekerjaan saat ini. Sebagai contoh karyawan dapat dilatih dalam teknik pengambilan keputusan atau kemampuan dalam sistem pengolahan data. Aktivitas pengembangan dirancang supaya mendidik karyawan di luar keperluan posisi, sehingga dipersiapkan untuk promosi dan mampu memandang peran dalam organisasi secara lebih luas.

Pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan suatu upaya dalam peningkatan kualitas fisik dan kemampuan di mana kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek, yaitu fisik (kualitas fisik) dan aspek non-fisik (kualitas non-fisik). Sementara itu, Soekidjo Notoatmodjo (1998: 2-3) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kualitas fisik dapat ditempuh melalui program-program kesehatan dan gizi sedangkan untuk meningkatkan kualitas non-fisik dapat melalui pelaksanaan diklat. Lebih lanjut mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda.

#### **b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan dan bermanfaat bagi organisasi, karyawan atau masyarakat yang menggunakan barang/jasa yang dihasilkan. Oleh karena itu dalam program pengembangan, harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja masing-masing pegawai pada jabatannya.

Keuntungan adanya pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menurut Decenzo & Robbins (1999: 232) adalah sebagai berikut: (1) Pengembangan memberikan pendidikan yang diperlukan oleh pegawai dalam memahami dan menginterpretasikan ilmu pengetahuan. (2) Pengembangan memfokuskan pada perkembangan pegawai secara individual. (3) Pengembangan

memberikan ilmu pengetahuan yang dibutuhkan secara menyeluruh. (4) Pengembangan menciptakan sumber daya manusia yang mampu untuk menjabat pekerjaan yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar, analitis, memiliki rasa kemanusiaan, terkonsep dan memiliki ketrampilan yang khusus. (5) Pengembangan menciptakan sumber daya manusia yang mampu untuk berpikir dan memahami secara logis.

### **c. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia ini menurut Decenzo & Robbins (1999: 234-236) terdapat beberapa metode yang merupakan gabungan dari metode-metode dalam: “*on-the job techniques (job rotation, assistant to positions, and committee assignments and off the job methods (lecture courses and seminars, simulation exercises, and outdoor training)*”.

#### 1) Job Rotation

Job rotation/rotasi jabatan adalah perpindahan karyawan keberbagai posisi dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan. Rotasi jabatan dapat dilakukan secara horizontal (kebagian atau tugas lain yang sederajat dengan pekerjaan karyawan) maupun vertikal (dipromosikan).

#### 2) Assistant to Position

Karyawan yang memiliki potensi kadang-kadang diberi kesempatan untuk bekerja dengan manajer yang berpengalaman dan sukses di divisi lain dalam organisasi. Tujuannya agar karyawan melihat secara langsung aktivitas pimpinan tersebut dan kemudian dapat menerapkannya.

#### 3) Committee Assignment

Dengan melakukan committee assignment, sumber daya manusia yang ada dalam institusi pendidikan mendapat kesempatan untuk saling bertukar pendapat dalam hal membuat keputusan dan belajar dari apa yang dilihat serta menginvestigasi problem-problem khusus dalam organisasi.

#### 4) Lectures Lectures Courses and Seminars

Lectures courses and seminar merupakan metode tradisional dengan kemampuan penyampaian informasi, banyak peserta dan biaya relatif murah. Kelemahannya adalah kurang adanya partisipasi atau umpan balik dari peserta.

#### 5) Simulation

Simulasi adalah suatu peniruan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia yang nyata, sehingga para peserta pendidikan dan pelatihan dapat merealisasikan seperti keadaan yang sebenarnya. Dengan demikian apabila peserta pendidikan dan pelatihan kembali ke tempat tugasnya akan mampu melaksanakan pekerjaan yang disimulasikan tersebut. Metode-metode simulasi ini mencakup sebagai berikut:

a) *Case Analysis*

Peserta pendidikan dan pelatihan diberikan suatu kasus kemudian dipelajari dan didiskusikan antar peserta diklat. Metode ini sangat cocok untuk peserta manajer atau administrator yang akan mengembangkan ketrampilan dalam memecahkan masalah.

b) *Role Playing*

Peserta diminta untuk memainkan (berperan) bagian-bagian dari berbagai karakter (watak) dalam kasus. Peserta diminta untuk membayangkan diri sendiri tentang tindakan (peranan) tertentu yang diciptakan bagi oleh pelatih. Peserta harus mengambil alih peranan dan sikap-sikap dari orang-orang yang ditokohkan.

c) *Group Decision Making*

Metode ini dilakukan dilakukan dengan memberi bermacam-macam persoalan kepada peserta pelatihan. Dengan kata lain, peserta diberi berbagai persoalan untuk dipecahkan.

## 6. Outdoor Training

Metode ini merupakan kecenderungan di era 90-an. Fokus utamanya adalah untuk mengajari para trainee akan pentingnya kerjasama dan pentingnya menjadi satu tim kerja yang solid. Secara khusus outdoor training mengembangkan aspek emosi dan fisik peserta.

### **d. Konsep Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan SDM**

Menurut Beebe et al. (2000: 6) "education is the process of or importing knowledge or information. People can educate themselves by reading, or they can *have someone teach them what they want or need to learn*". Pendidikan adalah proses untuk memberikan pengetahuan dan informasi. Seseorang dapat mendidik dari sendiri dengan membaca atau dapat belajar dari seseorang yang mampu memberikan pengajaran tentang apa yang diinginkan atau diperlukan di dalam

belajar. Pendidikan juga harus mampu menjadikan seseorang memiliki keahlian, memiliki kompetensi untuk berbuat sesuatu dan dari keahlian dan kompetensinya tersebut dapat digunakan untuk mendukung di dalam kehidupannya.

Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kerja para karyawan. Pasal 1 ayat 9 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.

Lebih lanjut, Beebe et al. (2000: 5) mengemukakan: *”training is the process of developing skill in order to more effectively perform a specific job or task”*. Pelatihan merupakan proses untuk mengembangkan keterampilan secara efektif untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang spesifik. Kaitannya dalam hal ini Soekidjo Notoatmodjo (1998: 95) mengemukakan bahwa pelatihan terhadap pegawai mencakup: (1) pelatihan untuk melaksanakan program-program yang baru, (2) pelatihan untuk menggunakan alat-alat/fasilitas yang baru, (3) pelatihan untuk pegawai yang akan menduduki job atau tugas-tugas yang baru, (4) pelatihan untuk pengenalan proses atau prosedur kerja yang baru, dan (5) pelatihan bagi pegawai-pegawai yang baru.

Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Pada dasarnya kedua istilah ini memiliki perbedaan yang cukup berarti. Letak perbedaan tersebut secara teori dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1**  
**Perbedaan Antara Pendidikan Dan Pelatihan**

No	Sasaran	Pendidikan	Pelatihan
1	Pengembangan kemampuan	Menyeluruh ( <i>over all</i> )	Mengkhususkan ( <i>specific</i> )
2	Area penekanan	Kognitif, afektis, psikomotor	Psikomotor
3	Jangka waktu pelaksanaan	Panjang ( <i>long term</i> )	Pendek ( <i>short term</i> )

4	Materi yang diberikan	Lebih umum	Lebih khusus
5	Penekanan penggunaan metode belajar mengajar	Konvensional	Inkonvensional
6	Penghargaan akhir proses	Gelar ( <i>degree</i> )	Sertifikat ( <i>non degree</i> )

Sumber: Notoatmodjo, 1998: 26

Pengertian pendidikan pegawai disini adalah kegiatan pengembangan SDM untuk meningkatkan total dari pegawai di luar kemampuan di bidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang saat ini. Oleh sebab itu pendidikan pegawai dirancang dan diadakan bagi para pegawai yang akan menempati jabatan atau posisi baru, sehingga tugas-tugas yang akan dilaksanakan memerlukan kemampuan-kemampuan khusus yang lain dan kemampuan keterampilann yang dimiliki.

Adapun inti dari kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang hasilnya diharapkan dapat mendukung kinerja dengan sistem organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan sangat diperlukan dalam sebuah organisasi terutama organisasi publik.

#### **e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM**

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi khususnya pendidikan sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal, baik secara makro maupun secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi. Oleh karena itu, pelaksanaan pengembangan SDM perlu memperhatikan faktor-faktor baik dalam diri organisasi itu sendiri maupun di luar organisasi yang bersangkutan. Faktor-faktor tersebut menurut Soekidjo Notoatmodjo (1998: 8-10) sebagai berikut:

##### **1) Faktor Internal**

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dilakukan, baik pimpinan maupun anggota organisasi yang bersangkutan.

###### **a) Misi dan Tujuan Organisasi**

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik dan



implementasinya secara tepat. Untuk itu diperlukan kemampuan tenaga sumber daya manusia melalui pengembangan sumber daya manusia.

b) Strategi Pencapaian Tujuan

Misi dan tujuan organisasi mungkin sama dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut dapat berbeda. Oleh karenanya, kemampuan karyawan diperlukan dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar, sehingga strategi yang disusun sudah memperhitungkan dampak yang akan terjadi di dalam organisasinya. Secara tidak langsung hal ini dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

c) Sifat dan Jenis Tujuan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting terhadap pengembangan sumber daya manusia. Misalnya, suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, akan berbeda dengan pola pengembangan sumber daya manusia pada organisasi yang bersifat ilmiah. Demikian juga, akan berbeda pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia antara organisasi yang kegiatan rutin dan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreativitas.

d) Jenis Teknologi yang digunakan

Pengembangan organisasi diperlukan untuk mempersiapkan tenaga dalam mengoperasikan teknologi atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

## **2) Faktor Eksternal**

Organisasi itu berada di dalam lingkungan dan tidak lepas dari pengaruh lingkungan di mana organisasi itu berada, agar organisasi itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya maka harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan atau faktor-faktor eksternal organisasi.

a) Kebijakan Pemerintah

Kebijakan-kebijakan pemerintah baik yang dikeluarkan melalui undang-undang, peraturan-peraturan pemerintah, surat keputusan menteri maupun pejabat pemerintah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijakan tersebut akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

b) Sosio Budaya Masyarakat

Faktor sosio budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apapun didirikan

untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi faktor eksternal perlu dikembangkan.

#### c) Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut dan harus mampu memilih teknologi yang tepat. Untuk itu kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

## **B. Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru**

### **1. Pengertian Guru**

Definisi yang dikenal sehari-hari bahwa guru merupakan orang yang memiliki kharisma atau wibawa sehingga perlu untuk dicontoh dan diteladani. Guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, guru dipandang hanya menjadi bagian yang kecil dari istilah **”pendidik”**, dinyatakan dalam pasal 39 (2) pengertian tentang pendidik sebagai berikut: 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.

Dalam hal ini, ketentuan umum pasal 1 butir 5 menyatakan pengertian pendidik sebagai berikut: 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.

Berdasarkan ketentuan umum tersebut, pengertian guru ternyata telah menjadi sempit karena hanya menjadi bagian dari pendidik. Dalam pandangan yang berbeda, guru seharusnya memiliki peran tidak saja hanya sebagai pendidik, tetapi juga sebagai pengajar, dan sekaligus sebagai pelatih. Dalam pandangan yang berbeda itu, maka dosen, widyaiswara, pamong belajar, dan lain-lainnya sesungguhnya juga dapat disebut sebagai guru.

Sebagai orang yang bertugas mengajar dan mendidik, guru akan melaksanakan berbagai macam kegiatan demi tercapainya tujuan pendidikan. Untuk mencapai tujuan tersebut menurut Ali Imron (1995: 4) guru harus

memainkan fungsi sebagai pembimbing, pembaharu model, penyelidik, konselor, pencipta, yang mengetahui sesuatu, pembangkit pandangan, pembawa cerita, dan seorang aktor. Oleh karena itu strategisnya peranan guru ini dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan menuntut adanya peran guru sebagai berikut: (a) agen pembaharuan, (b) berperan sebagai fasilitator yang memungkinkan terciptanya kondisi yang baik bagi subyek didik untuk belajar, (c) bertanggungjawab atas terciptanya hasil belajar subyek didik, (d) dituntut menjadi contoh subyek didik, bertanggungjawab secara profesional untuk meningkatkan kemampuannya, (f) menjunjung tinggi kode etik profesionalnya

Menurut Moh. Uzer Usman (2002: 5) menyatakan bahwa guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai berbicara dalam bidang-bidang tertentu belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apabila sebagai guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan.

## **2. Profesionalisme Guru**

Profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran (Jamaah Yakub, 2008: 47). Profesionalisme guru menurut para ahli dapat didefinisikan bermacam-macam. Salah satu pendapat dikemukakan oleh Fullan, M (1997: 142) sebagai berikut: *The professionalization reforms at the national and state levels center on teachers' demonstrated knowledge base (as reflected in standards for teacher education program accreditation and candidate assessment), on conditions surrounding teacher certification and licensure, and on the structure of career opportunities in teaching. At the local level, professionalization tends to take the form of extended assistance to new teachers, and experiments in side-based decision making.*

Profesionalisasi merubah dasar pengetahuan guru pada tingkat nasional dan pusat sebagai cerminan/refleksi dalam standar akreditasi program pendidikan dan penilaian calon guru, sertifikasi guru dan lisensi kesempatan karir dalam mengajar. Pada tingkat daerah, profesionalisasi cenderung untuk meningkatkan

bantuan pada guru baru, memberikan kesempatan berkarir bagi guru yang berpengalaman dan mengadakan percobaan bagi pembuat kebijakan (pemerintah).

Sudarwan Danim (2002: 23) menyatakan bahwa profesionalisme berasal dari kata Bahasa Inggris Professionalism yang secara leksikal berarti sifat profesional. Orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruang kerja. Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya.

Profesionalisasi merupakan proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya itu. Profesionalisasi mengandung makna dua dimensi utama, yaitu peningkatan status dan peningkatan kemampuan praktis. Implementasinya dapat dilakukan melalui penelitian, diskusi antar rekan seprofesi, penelitian dan pengembangan, membaca karya akademik kekinian, dan sebagainya. Kegiatan belajar mandiri, mengikuti pelatihan, studi banding, observasi praktikal, dan lain-lain menjadi bagian integral upaya profesionalisasi itu.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pasal 28 ayat 1, 2, dan 4 menjelaskan bahwa, pendidik yang mempunyai keahlian harus dibuktikan dengan memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik merupakan tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Jika tidak, tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan. Kemudian dalam pasal 29 ayat 3 menjelaskan bahwa Pendidik SD/MI atau bentuk lain yang sederajat memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana, latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan sertifikat profesi guru untuk SD/MI.

Jabatan guru merupakan jabatan profesional dan sebagai jabatan profesional, pemegangnya harus memenuhi kualifikasi tertentu. Oleh karenanya menurut Soetjipto dan Rafli Kosasi (1994: 37) menyatakan bahwa: Jabatan guru

tersebut harus memenuhi kriteria jabatan profesional, antara lain bahwa jabatan itu melibatkan kegiatan intelektual, mempunyai batang tubuh ilmu yang khusus, memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan, merupakan karier hidup dan keanggotaan yang permanen, mementingkan layanan, mempunyai organisasi profesional, dan mempunyai kode etik yang ditaati oleh anggotanya.

Isjoni (2006: 21) menjelaskan bahwa dalam rangka untuk melaksanakan tugas-tugasnya, guru profesional haruslah memiliki berbagai kompetensi. Kompetensi-kompetensi guru profesional antara lain meliputi kemampuan untuk mengembangkan prestasi peserta didik, khususnya kemampuan intelektual. Dalam rangka melaksanakan tugas tersebut, seorang guru profesional tentunya harus menguasai falsafah pendidikan nasional, menguasai pengetahuan yang luas khususnya bahan pelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik, serta memiliki kemampuan teknis dalam penyusunan program pengajaran dan melaksanakannya. Sebagai seorang pendidik, seorang guru profesional adalah seorang komunikator yang dapat berkomunikasi dengan peserta didiknya dalam upaya untuk mengembangkan kepribadian peserta didiknya. Selanjutnya, sebagai suatu profesi yang terus berkembang, seorang guru profesional hendaknya mampu mengadakan penelitian-penelitian yang berkaitan dengan peningkatan profesional seorang pendidik.

Pengertian di atas menunjukkan bahwa guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal, tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik di dalam kegiatan belajar mengajar, serta menguasai landasan-landasan kependidikan.

## **5. Kriteria Guru Profesional**

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa seorang guru layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari. Walaupun segala perilaku guru diperhatikan masyarakat, tetapi yang akan dibicarakan dalam bagian ini khusus perilaku guru yang berhubungan dengan profesinya. Hal itu berhubungan dengan bagaimana pola tingkah laku guru dalam

memahami, menghayati, serta mengamalkan sikap kemampuan dan sikap profesionalismenya.

Citra guru yang ideal adalah citra guru profesional. Oleh karenanya, guru profesional menurut Dedi Supriyadi (1999: 179-180) mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: Pertama mempunyai komitmen pada proses belajar siswa, kedua menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya, ketiga mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, keempat merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya yang memungkinkan setiap guru untuk selalu meningkatkan profesionalismenya.

Guru merupakan faktor yang penting yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan. Ini dapat dilihat dari gairah dan semangat mengajarnya, serta adanya rasa percaya diri. Keberhasilan ini dapat ditinjau dari dua segi. Segi proses, guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Dari segi hasil, guru dikatakan berhasil jika pembelajaran mampu mengubah perilaku sebagian besar siswa.

Tri Muwarningsih (2007 : 35) menyatakan bahwa guru profesional pada masa sekarang dituntut oleh masyarakat harus mempunyai sifat-sifat antara lain: (1) Memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan memiliki kebanggaan terhadap profesi guru, (2) mempunyai komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan, (3) mampu membuat murid belajar dan sadar akan tugasnya sebagai siswa yang mempunyai kewajiban untuk terus menerus belajar, (4) memberikan inspirasi dan motivasi kepada siswa, sehingga dapat dijadikan panutan dalam segala hal seperti tingkah laku, cara bicara, dan cara berpikir, (5) bisa mengembangkan potensi yang ada pada anak didik, bukan membentuk seperti yang kita kehendaki, dan tidak berusaha memaksakan kehendak, (6) mampu melakukan pembaharuan-pembaharuan pembelajaran sesuai dengan tuntutan zaman, dan selalu berpikir ke masa depan tanpa melupakan yang telah lewat dan saat sekarang, (7) aktif mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk kepentingan pembelajaran para siswa, (8) antisipatif dan inisiatif, (9) selalu mencari terobosan baru, (10) mendengar dan memperhatikan siswa yang dilayani, dan (11) terbuka untuk masukan saran dan kritik.

Guru yang baik dalam kaitannya dengan pendidikan dan pengajaran harus menjalankan sesuai fungsinya. Fungsi guru dalam suatu sistem pengajaran ialah

sebagai perancang dan sebagai guru yang mengajar (unsur suatu sistem). Pelaksanaan fungsi pertama, guru bertugas menyusun suatu sistem pengajaran, sedangkan pelaksanaan fungsi kedua, guru berfungsi mendesain sistem pengajaran (Oemar Hamalik, 2005: 12).

Uraian di atas menjelaskan bahwa jabatan guru adalah suatu jabatan profesi. Guru dalam tulisan ini adalah guru yang melakukan fungsinya di sekolah. Dengan pengertian tersebut, telah terkandung suatu konsep bahwa guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Oleh karenanya, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pasal 20 menyatakan bahwa kriteria guru dalam melaksanakan tugas secara profesional sebagai berikut: (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 sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk menilai kinerja profesionalisme guru di SDN Pengambangan 5 Banjarmasin, indikator yang digunakan sebagai definisi operasional dalam metode penelitian adalah kriteria guru profesional dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, yaitu (1) Kompetensi Pedagogik, yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik. (2) Kompetensi Kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. (3) Kompetensi Profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam. (4) Kompetensi Sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

## **6. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan**

Penetapan kegiatan PKB dilaksanakan di awal tahun setelah guru bersama dengan koordinator PKB di masing-masing sekolah/madrasah berdiskusi tentang hasil

evaluasi diri tiap guru. Guru mendeskripsikan kekuatan dan kelemahan dirinya dalam menjalankan tugasnya melalui instrumen kompetensi guru yang diperlukan pada 3 (tiga) dimensi tugas utama guru yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif, dan penilaian pembelajaran serta hal-hal yang terkait dengan pencapaian kompetensi guru. Dengan melengkapi bukti-bukti yang relevan. Dari kekurangan guru tersebut, merencanakan kegiatan PKB yang mungkin dapat dilakukan sesuai dengan 3 (tiga) jenis kegiatan PKB, yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Ruang lingkup kegiatan PKB berawal dari diri guru menuju lingkup yang lebih luas, yaitu kelompok guru di madrasah, kelompok guru satu mata pelajaran di tingkat MGMP, kelompok guru antar madrasah beberapa mata pelajaran di tingkat kabupaten, dan seterusnya. Di sini menunjukkan langkah tindakan awal guru yang sebaiknya dilakukan adalah melakukan PKB dari diri sendiri, setelah tidak terselesaikan masalah guru tersebut baru melakukan kegiatan bersama dengan guru lain. Dengan penetapan kegiatan PKB berdasarkan evaluasi diri guru maka terdapat perbedaan yang kecil kompetensi yang guru miliki sekarang dengan tuntutan pekerjaan yang terdeskripsikan dalam dimensi tugas utama guru (Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, 2012: 57-62).

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan kegiatan yang hakikatnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Adapun tujuan khusus PKB adalah

1. meningkatkan kompetensi guru untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku.
2. memutakhirkan kompetensi guru untuk memenuhi kebutuhan guru dalam perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni untuk memfasilitasi proses pembelajaran peserta didik.
3. meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.
4. menumbuhkan rasa cinta dan bangga sebagai penyandang profesi guru.
5. meningkatkan citra, harkat, dan martabat profesi guru di
6. menunjang pengembangan karir guru. (Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, 2010: 6-7).

Dengan demikian guru memperoleh kesempatan untuk melakukan pengembangan keprofesian secara berkelanjutan sehingga diharapkan dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial dan



kepribadian yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan dimasa depan.

## 7. PKB Dan Kenaikan Pangkat Guru

Kegiatan PKB yang disesuaikan dengan jenjang kepangkatan guru menunjukkan bahwa PKB dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan. Guru tidak mungkin secara tiba-tiba dipaksa untuk melaporkan hasil penelitian yang telah dilakukannya dalam bentuk buku, jurnal, dan seterusnya. Di awal karier guru, guru melakukan kegiatan pengembangan diri, setelahnya publikasi ilmiah dan atau karya inovatif yang bertahap sesuai dengan jenjang. Dengan demikian guru profesional terbentuk dengan pola belajar seumur hidup yang mengedepankan semangat hari esok harus lebih baik daripada hari ini.

Berikut ini kegiatan PKB yang dilakukan oleh guru pada masing-masing jenjang kepangkatan guru:

Dari Jabatan	Ke Jabatan	Jumlah Angka Kredit Minimum dari Sub Unsur		Macam Publikasi Ilmiah/Karya Inovatif yang Wajib Ada
		Sub Unsur Pengembangan Diri	Sub Unsur Publikasi Ilmiah dan/atau Karya Inovatif	
Guru Pertama Golongan III/a	Guru Pertama Golongan III/b	3 (tiga)	-	-
Guru Pertama Golongan III/b	Guru Pertama Golongan III/c	3 (tiga)	4 (empat)	Bebas pada jenis karya publikasi ilmiah & karya inovatif
Guru Pertama Golongan III/c	Guru Pertama Golongan III/d	3 (tiga)	6 (enam)	Bebas pada jenis karya publikasi ilmiah& karya inovatif
Guru Pertama Golongan III/d	Guru Madya Golongan IV/a	4 (empat)	8 (delapan)	Minimal terdapat 1(satu) laporan hasil penelitian
Guru Madya Golongan IV/a	Guru Madya Golongan IV/b	4 (empat)	12 (dua belas)	Minimal terdapat 1(satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) Artikel yang dimuat di jurnal yang ber- ISSN
Guru Madya Golongan IV/b	Guru Madya Golongan IV/c	4 (empat)	12 (dua belas)	Minimal terdapat 1(satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) Artikel yang dimuat di jurnal yang ber- ISSN
Guru Madya Golongan IV/c	Guru Utama Golongan IV/d	5 (lima)	14 (empat belas)	Minimal terdapat 1(satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) Artikel yang dimuat di jurnal yang ber- ISSN dan 1 (satu) buku pelajaran atau buku pendidikan yang ber-ISBN
Guru Utama Golongan IV/d	Guru Utama Golongan IV/e	5 (lima)	20 (dua puluh)	Minimal terdapat 1(satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) Artikel yang dimuat di jurnal yang ber- ISSN dan 1 (satu) buku pelajaran atau buku pendidikan yang ber-ISBN

Keterangan: Guru dari IV/c ke IV/d wajib melakukan presentasi ilmiah (Buku 1 Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) Dan Angka Kreditnya, 2010: 2-6).

Tabel 1. Angka Kredit PKB masing-masing Jenjang Jabatan Guru

Berdasarkan Tabel 1 di atas, PKB dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, secara bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitas guru. Bagi seorang guru pemula yang berada di jenjang III/a tentu yang diperlukan adalah kompetensi guru sesuai jenjangnya (dalam diklat fungsional) dan menambah pengetahuan-pengalaman sebanyak-banyaknya dari rekan guru termasuk yang senior dalam melakukan tugas (kegiatan kolektif guru). Namun, setelah guru berada pada jenjang III/b sampai dengan III/d, kegiatan PKB guru hendaknya meliputi publikasi ilmiah dan atau karya inovatif. Mulai III/d ke atas guru wajib menyusun laporan penelitian dan variasi dari jenis kegiatan publikasi ilmiah lainnya sesuai dengan jenjangnya.

## **6. Pengembangan Profesionalisme Guru**

### **a. Konsep Pengembangan Profesionalisme Guru**

Konsep pengembangan profesionalisme menurut para ahli dapat didefinisikan bermacam-macam. Salah satu pendapat dikemukakan oleh Alba, G.D & Sandberg (2006: 384) sebagai berikut. *The concept of professional development is not clearly delimited. A profession traditionally is defined as being based on systematic, scientific knowledge. Preliminary development of professional skill has occurred largely through designated higher education programs, with subsequent development taking various forms.*

Konsep pengembangan profesional tidaklah dengan jelas dibatasi. Suatu profesi digambarkan sebagai dasar pengetahuan sistematis dan pengetahuan ilmiah. Pengembangan ketrampilan profesional telah dirancang luas melalui program-program pendidikan lebih tinggi dengan berbagai bentuk pengembangan.

Guru adalah tenaga profesional yang melaksanakan proses pembelajaran. Jika guru dapat menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama, baik kepala sekolah, guru, siswa, dan staf, berdasarkan lingkungan kerja maupun di dalam hubungan keseluruhan maka akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman. Sebagai jabatan profesional, guru harus meningkatkan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan secara terus-menerus. Di samping guru harus menjawab tantangan perkembangan masyarakat, jabatan guru harus selalu dikembangkan.

Usaha meningkatkan kualitas guru ditingkat yang paling nyata berada di sekolah. Setiap sekolah seharusnya mengadakan in service training. In service training tidak hanya pada wilayah prinsip-prinsip pendidikan (pengajaran), melainkan juga pada wilayah teknis pragmatis dan aktivitas pengajaran sehari-hari. Itu artinya, dalam hal ini adalah guru dituntut untuk selalu membaca, dan

belajar, serta memburu ilmu-ilmu pendidikan yang setiap saat berkembang untuk kemudian diterapkan dalam pelaksanaan pengajaran sehari-hari.

Pengembangan profesionalisme guru menurut The State of Queensland (Department of Education, Training and the Arts) (2006) adalah: *The Professional Development and Leadership Institute has been established in recognition that professional development is fundamental to the professional practice of teachers, to ensure that students benefit from dynamic and futures-oriented professional development experiences. Support for ongoing teacher professional development is central to quality schooling and promoting professionalism and a sense of scholarship within the teaching community. Both forms of professional development play important and independent roles in improving school organisational capacity and in enhancing teacher capital. Taken together, study findings on professional development and individual teacher capital suggest that a systemic focus on increasing individual teacher capital through professional development will improve schools' organisational capacity to deliver improved student outcomes.*

Pengembangan profesional adalah dasar dari praktek profesional guru untuk memastikan bahwa para siswa bermanfaat secara dinamis dan berorientasi pada pengalaman profesionalisasi masa depan. Dukungan pengembangan profesional guru yang berkelanjutan adalah terpusat pada kualitas sekolah dan mempromosikan profesionalisme serta pemberian penghargaan dalam lingkungan mengajar. Kedua bentuk pengembangan profesional berperan penting dalam meningkatkan kapasitas organisasi sekolah dalam meningkatkan kualitas guru. Studi penemuan pada pengembangan profesional dan peningkatan guru secara individu menyatakan bahwa sebuah sistem memusat dalam meningkatkan kualitas guru secara individu melalui pengembangan profesional akan meningkatkan mutu organisasi sekolah untuk meningkatkan kualitas lulusan siswa.

Pengembangan profesionalisme adalah usaha profesionalisasi yaitu setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan profesi mengajar dan mendidik. Usaha mengembangkan profesi ini bisa timbul dari dua segi, yaitu dari segi eksternal, yaitu pimpinan yang mendorong guru untuk mengikuti penataran atau kegiatan akademik yang memberikan kesempatan guru untuk belajar lagi, sedangkan dari segi internal, guru dapat berusaha belajar sendiri untuk dapat berkembang dalam jabatannya. Dalam kaitan dengan usaha profesionalisasi jabatan guru ini perlu dikembangkan usaha pemeliharaan dan perawatan profesi

guru. Dengan demikian guru akan lebih efektif dan efisien dalam melakukan tugas profesi.

Pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan ketrampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya. Macam kegiatan guru yang termasuk kegiatan pengembangan profesi adalah: (1) mengadakan penelitian dibidang pendidikan, (2) Menemukan teknologi tepat guna dibidang pendidikan, (3) membuat alat pelajaran/peraga atau bimbingan, (4) menciptakan karya tulis, (5) mengikuti pengembangan kurikulum (Zainal A & Elham R, 2007: 155).

Pembinaan guru jika dipandang dari MSDM, secara terminologis sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik sekolah, dan pengawas, serta pembina lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar. Jika yang dimaksudkan pembinaan guru sesungguhnya adalah supervisi, para pakar yang memberikan pengertian berbeda dengan inti yang sama. Batasan pembinaan guru merupakan perencanaan program perbaikan pengajaran (Ali Imron, 1995: 9).

Supervisi menurut Piet A. Sahertian (2000: 19) adalah usaha memberi layanan kepada guru-guru, baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Kata kunci dari pemberi supervisi pada akhirnya ialah memberikan layanan dan bantuan. Dengan demikian jelas bahwa tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Supervisi tujuannya tidak hanya untuk memperbaiki kemampuan mengajar tetapi juga untuk pengembangan potensi kualitas guru.

Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Fungsi supervisi dalam pendidikan bukan hanya sekedar kontrol melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan, tetapi supervisi dalam pendidikan mengandung pengertian yang luas. Supervisi mencakup penentuan kondisi-kondisi personel maupun material yang diperlukan untuk terciptanya situasi belajar mengajar yang efektif dan usaha memenuhi syarat-syarat tersebut (M. Ngalm Purwanto, 2003: 76).

Pembinaan profesional melalui supervisi menurut Trimo (2008) (<http://researchengines.com/trimo70708.html>) kegiatan supervisi pengajaran merupakan

kegiatan yang wajib dilaksanakan dalam penyelenggaraan pendidikan. Pelaksanaan kegiatan supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah dalam memberikan pembinaan kepada guru. Hal tersebut karena proses belajar-mengajar yang dilaksanakan guru merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, kegiatan supervisi dipandang perlu untuk memperbaiki kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Penjelasan di atas dapat diambil suatu pengertian bahwa pengembangan profesionalisme guru terdiri dari atas dua bentuk, yaitu pembinaan dan pengembangan. Pembinaan yang dimaksud adalah berbagai kegiatan yang tidak sebatas pelatihan, tetapi berbagai kegiatan sebagai upaya yang ditujukan untuk para guru dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan profesionalisme saat ini, segera dan berjangka pendek. Tujuan utama kegiatan adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja setiap guru. Pengembangan adalah usaha yang terus-menerus dalam rangka menyesuaikan kemampuan guru terhadap pengembangan ilmu dan teknologi serta mengembangkan ilmu dan teknologi itu sendiri khususnya dalam kegiatan pendidikan.

Penelitian ini tidak memandang secara kategorial pembagian program-program pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pembinaan dan pengembangan. Apakah termasuk pembinaan ataukah pengembangan? Berdasarkan survei di lapangan, satu program pengembangan sumber daya manusia yang ditujukan kepada guru SDN Pengambangan 5 dapat berupa bentuk pembinaan dan pengembangan. Untuk mengatasi hal tersebut maka peneliti hanya meneliti segala kegiatan di SDN Pengambangan 5 yang dapat dimasukkan ke dalam pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. Untuk itu, ketercapaian pengembangan profesionalisme guru membutuhkan upaya-upaya manajerial yang terencana secara baik. Artinya, dibutuhkan manajemen pengembangan sumber daya manusia dimulai dari perencanaan sampai kegiatan evaluasi pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru tersebut dengan baik.

#### **b. Tujuan Pengembangan Profesionalisme Guru**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengharuskan orang untuk belajar terus, terlebih seorang yang mempunyai tugas mendidik dan

mengajar. Sedikit saja lengah dalam belajar maka akan tertinggal dengan perkembangan termasuk siswa yang diajar. Oleh karenanya, kemampuan mengajar guru harus selalu ditingkatkan melalui pengembangan guru. Tujuan pengembangan guru melalui pembinaan guru adalah untuk memperbaiki proses belajar mengajar yang di dalamnya melibatkan guru dan siswa, melalui serangkaian tindakan, bimbingan dan arahan. Perbaikan proses belajar mengajar yang pencapaiannya melalui peningkatan profesional guru tersebut diharapkan memberikan kontribusi bagi peningkatan mutu pendidikan (Ali Imron, 1995: 23).

Menurut Sudarwan Danim (2002: 51) menjelaskan bahwa pengembangan profesionalisme guru dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan. Pertama, kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan-kebutuhan sosial. Kedua, kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu staff pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. Ketiga, kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong kehidupan pribadinya, seperti halnya membantu siswanya dalam mengembangkan keinginan dan keyakinan untuk memenuhi tuntutan pribadi yang sesuai dengan potensi dasarnya.

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut dapat diidentifikasi fungsi-fungsi pembinaan guru. Fungsi-fungsi tersebut meliputi memelihara program pengajaran sebaik-baiknya, menilai, dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi hal belajar dan memperbaiki situasi belajar siswa. Oleh karenanya, fungsi pembinaan guru adalah menumbuhkan iklim bagi perbaikan proses dan hasil belajar melalui serangkaian upaya pembinaan terhadap guru dalam wujud layanan profesional.

### **c. Tanggung Jawab Pengembangan Profesionalisme Guru**

Titik berat pembangunan pendidikan dewasa ini ditekankan pada peningkatan mutu. Konsekuensinya, perlu ditingkatkan keseluruhan komponen sistem pendidikan, baik yang bersifat human resources maupun yang bersifat material resources. Peningkatan keseluruhan komponen sistem pendidikan yang bersifat human resources dan material resources tersebut dapat diartikan dari segi kuantitasnya maupun kualitasnya.

Peningkatan kualitas komponen-komponen sistem pendidikan yang terbukti lebih berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah komponen yang bersifat human resources. Dengan demikian, komponen yang bersifat material resources tidak akan bermanfaat tanpa adanya komponen yang bersifat human resources.

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tanggung jawab upaya pengembangan profesionalisme guru ini merupakan kewajiban pemerintah dan pemerintah daerah. Artinya pemerintah dan pemerintah daerah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Hanya saja, mengingat yang hampir setiap hari bertemu dengan guru di sekolah adalah kepala sekolah dan bukan pembina yang lain-lainnya sehingga kepala sekolah yang paling banyak bertanggungjawab dalam pembinaan dan pengembangan guru. Oleh karena itu, selain tugas kepala sekolah sebagai administrator di sekolah yang tidak boleh dilupakan karena sangat penting, haruslah diikutsertakan pada pembinaan guru di sekolah yang dipimpinnya.

Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kepala sekolah dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, menyelaraskan sumber daya pendidikan. Kepemimpinannya sebagai faktor pendukung untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, termasuk sasaran. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu memobilisasi sumber daya sekolah, perencanaan, evaluasi program, kurikulum, pembelajaran, pengelolaan personalia, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan dengan masyarakat, dan penciptaan iklim kondusif.

Dari penjelasan di atas dapat diambil satu pengertian bahwa penanggung jawab pengembangan guru di sekolah adalah di tangan kepala sekolah, tetapi dalam pelaksanaannya kepala sekolah dapat mendayagunakan personalia yang lain, yang meliputi penilik sekolah, guru yang lebih senior, ketua yayasan dan pejabat struktural yang berada di atas kepala sekolah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memahami perilaku manusia dari kerangka acuan pelaku sendiri, yakni bagaimana pelaku memandang dan menafsirkan kegiatan dari segi pendiriannya. Dalam hal ini, peneliti berusaha memahami dan menggambarkan apa yang dipahami dan digambarkan subjek penelitian. Untuk maksud tersebut, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Disebut kualitatif, karena sifat data yang dikumpulkannya bercorak kualitatif bukan kuantitatif yang menggunakan alat-alat pengukur.

Penelitian kualitatif menurut Flick (2002: 2) adalah: *“Qualitative research is specific relevance to the study of social relations, owing to the fact of the pluralization of life worlds”*. Penelitian kualitatif adalah keterkaitan spesifik pada studi hubungan sosial yang berhubungan dengan fakta dari plurarisasi dunia kehidupan. Metode ini diterapkan untuk melihat dan memahami subjek dan objek penelitian yang meliputi orang, lembaga berdasarkan fakta yang tampil secara apa adanya. Melalui pendekatan ini akan terungkap gambaran mengenai aktualisasi, realitas sosial, dan persepsi sasaran penelitian, yakni tentang manajemen pengembangan profesionalisme guru di SDN Pengambangan 5 Banjarmasin tanpa pengaruh oleh pengukuran formalitas. Dari hasil temuan di lapangan, diverifikasi dan dianalisis secara rasional dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia.

#### **B. Setting Penelitian**

Penelitian ini mengambil tempat di SDN Pengambangan 5 Banjarmasin dengan objek penelitian yang difokuskan pada manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. SDN Pengambangan 5 memiliki guru 16 orang, 14 orang sebagai PNS, guru honorer 2 orang, sedangkan jumlah guru yang memenuhi syarat sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen adalah SI / Diploma IV berjumlah 12 orang, sisanya masih diploma II berjumlah 4 orang yang belum memiliki ijazah S1 kependidikan.

Peneliti tertarik meneliti di SDN Pengambangan 5 ini dari keterbatasan dan kekurangan fasilitas yang ada, juga guru-guru yang mempunyai diploma II yang dikemukakan diatas mampu sekolah ini mempunyai prestasi yang



dibanggakan baik prestasi akademik maupun non akademik. Contohnya pada tahun 2013 Menteri Lingkungan Hidup dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan memberikan Penghargaan sebagai Sekolah Adiwiyata Nasional sebagai sekolah peduli dan berbudaya lingkungan.

Waktu penelitian dibagi dalam 3 tahap, yaitu persiapan, tahap pengumpulan data, dan tahap pengecekan data. Tahap persiapan yaitu tahap pengamatan. Kedua tahap pengumpulan data yaitu wawancara, mengamati awal, dan mencari berbagai informasi yang berhubungan dengan fokus subyek penelitian. Waktu penelitian sebagai proses pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi dalam 3 tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pengumpulan data, dan tahap pengecekan data. Tahap persiapan yaitu tahap pengamatan awal untuk memantapkan permasalahan penelitian dan menentukan subjek penelitian.

### **C. Penentuan Subjek Penelitian**

Teknik yang digunakan dalam penentuan subjek penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan, atau mungkin sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2006: 300). Subjek dalam penelitian ini antara lain: kepala sekolah, guru, dan peserta didik. Sumber informasi dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam (1) jaringan sumber informasi kunci (key informan) yang terdiri dari Kepala sekolah dan guru kelas serta guru mata pelajaran yang mengajar di SDN Pengambangan 5, (2) jaringan informasi pendukung yaitu peserta didik, Komite Sekolah.

### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen adalah alat pengumpul data dalam penelitian atau alat penelitian. Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama. Pada waktu mengumpulkan data di lapangan, peneliti berperanserta pada situasi penelitian dan mengikuti secara aktif kegiatan di lapangan. Peneliti akan terjun kelapangan sendiri, baik pada grand tour question, tahap focused and selection, melakukan pengumpulan data, analisis, dan membuat kesimpulan

### **E. Data Sumber Data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah sebagai berikut: (1) sumber data primer, (2) sumber data sekunder.

#### 1. Sumber data primer

Sumber data primer adalah data yang langsung dari narasumber yang dilakukan dengan jalan mengadakan wawancara. Sumber data ini terdiri atas sumber data yang berupa manusia meliputi anggota personalia yang terlibat dalam proses manajemen sekolah, pelaksana pengembangan, dan peserta pengembangan, yakni manajemen sekolah, guru, dan peserta didik yang ada di SDN Pengembangan 5 Banjarmasin. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi dokumentasi yang diperoleh dari SDN Pengembangan 5 Banjarmasin, literatur-literatur, dan sumber bacaan lainnya, misalnya artikel, data dari internet, serta hasil seminar yang berkaitan dengan tema penelitian. Pengungkapan suasana ini dimaksudkan untuk melihat dan merefleksikan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan dalam pengungkapan faktor-faktor penghambat dan usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut dalam usaha pencapaian pengembangan profesionalisme guru di SDN Pengembangan 5 Banjarmasin.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Sebagaimana diterangkan di atas, sumber data penelitian ini diperoleh dari keadaan dan lingkungan objek penelitian, subjek-subjek yang terlibat kegiatan, kontak sosial dan aspek-aspek sosial yang melingkupinya. Hal-hal tersebut diamati secara langsung, diwawancarai, serta dibaca, dan ditelaah hasil pikirannya, baik dalam bentuk tulisan maupun lisan, atau yang dipahami orang-orang sekitarnya untuk kemudahan dijadikan bahan pertanyaan pada subjek tersebut. Pengambilan data bercorak *simultaneous cross sectional* atau *member check* (dalam arti berbagai kegiatan kelakuan subjek penelitian tidak diambil pada subjek yang sama namun pada subjek yang berbeda), kemudian diinterpretasi berdasarkan kemampuan peneliti melihat kecenderungan, pola, arah, interaksi faktor-faktor, serta hal lainnya yang memacu atau menghambat perubahan untuk merumuskan hubungan baru berdasarkan unsur-unsur yang ada (Noeng Muhadjir, 2002: 55-56). Kebenaran yang dihasilkan tidak didasarkan pada pertimbangan banyaknya individu atau rincian atau rerata subjek penelitian, namun pada ciri-ciri penting berbagai kategori kemudian dihubungkan untuk menghasilkan inti teori yang dimunculkan.

Melalui teknik pengumpulan data simultaneous cross sectional atau membercheck, diharapkan data dapat diperoleh secara lebih lengkap, dalam, dan dapat dipercaya sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Hal ini dimungkinkan sebab dalam penelitian ini peneliti langsung berhadapan dengan sasaran penelitian. Sifat kualitatif menjadikan peneliti berfungsi sebagai instrumen pengumpul data. Untuk itu diperlukan kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai ragam realitas yang tidak dapat dikerjakan oleh instrumen non-human, seperti kuesioner dan semacamnya. Dengan menggunakan peneliti sendiri sebagai instrumen penelitian diharapkan mampu menangkap makna, khususnya menghadapi nilai lokal yang berbeda. Dengan demikian, bias pengertian dari apa yang dimaksud peneliti dengan apa yang ditangkap sasaran penelitian akan dapat dieliminasi. Melalui pengamatan langsung dengan instrumen penelitian yaitu peneliti sendiri, maka peneliti diharapkan mampu menangkap data yang bersifat perasaan, norma, nilai, keyakinan, kebiasaan, sikap mental, serta perilaku budaya sasaran penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut : (1) teknik wawancara, (2) teknik observasi (pengamatan), (3) teknik dokumentasi.

#### 1. Teknik Wawancara

Teknik wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara dengan orang-orang yang dianggap tahu tentang topik penelitian baik mengenai sikap, pendapat, dan pengalaman untuk memperoleh data secara langsung dengan benar dan tepat. Dalam wawancara ini ditujukan untuk mendapatkan informasi yang relevan, lengkap, dan lebih mendalam, dengan cara lebih lengkap dan relevan yang sering disebut dengan *probing* (pemeriksaan), karena dalam proses wawancara seringkali terjadi bias, baik oleh pewawancara maupun oleh narasumber.

Teknik wawancara ini digunakan untuk memperoleh data tentang program-program pengembangan SDM yang dilaksanakan oleh SDN Pengembangan 5 Banjarmasin, metode yang digunakan dalam pelaksanaan, strategi-strategi pengembangan, dan pihak-pihak yang dilibatkan dalam pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia. Pelaksanaan wawancara dilakukan terhadap manajemen sekolah, guru-guru yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam hal peningkatan profesionalisme guru melalui pelaksanaan program pengembangan bagi guru.

#### 2. Teknik Observasi (Pengamatan)

Teknik observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara langsung ke lapangan atau objek penelitian terhadap gejala sosial. Teknik observasi digunakan untuk menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, tempat atau lokasi dan benda serta rekaman gambar. Observasi dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Teknik observasi digunakan untuk memperoleh data tentang pelaksanaan hasil program pengembangan yang sudah ditempuh oleh guru, dalam kaitannya dengan kegiatan proses belajar mengajar dan kegiatan pelayanan yang bersifat akademis para siswa. Hal ini mengingat bahwa program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh SDN Pengembangan 5 Banjarmasin lebih ditujukan pada profesionalisme guru.

Metode observasi dipergunakan untuk menggali informasi melalui pengamatan secara langsung terhadap kondisi objek penelitian. Metode observasi ditandai dengan adanya interaksi sosial secara langsung antara peneliti dengan subjek yang diteliti. Selama proses observasi dilakukan upaya perekaman atau pencatatan terhadap data-data yang diperlukan. Catatan atau data yang diperoleh dikumpulkan dan disusun secara sistematis.

Wawancara dan observasi dengan manajemen sekolah, guru, dan peserta didik pada waktu tertentu ada yang langsung mendatangi untuk wawancara serta berdialog dan pada kesempatan yang lain mereka kita datangi tetapi tidak untuk diwawancarai dan tidak untuk kita ajak berdialog tetapi mereka hanya kita amati dan kita observasi baik langsung maupun tidak langsung. Jenis yang kedua ini fungsinya sebagai konfirmasi yang didapat dari jenis yang pertama. Hasil wawancara dan konfirmasi walaupun dikembangkan secara terbuka, namun tetap memakai kendali, yakni melalui triangulasi, pengecekan ulang informasi dari satu subjek pada subjek yang lain. Dengan demikian, walaupun sumber informasi jumlahnya terbatas dan sifatnya purposif, namun dengan proses pemeriksaan silang triangulasi dan pensiklusian kembali, peneliti tetap menuju pada kesatuan makna, ketercapaian konvergensi. Dengan menggunakan cara ini tidak berarti hilangnya keragaman. Keragaman didapat melalui klarifikasi hasil triangulasi yang berakhir pada klarifikasi.

### 3. Teknik Dokumentasi

Dokumen merupakan kata-kata tertulis dari informan. Dokumen dapat dibedakan menjadi dua, yaitu dokumen pribadi dan dokumen formal. Dokumen

pribadi mencakup buku harian, surat pribadi, dan otobiografi, sedangkan dokumen formal dibedakan menjadi dokumen untuk keperluan komunikasi eksternal, foto, data statistik, dan benda-benda (Noeng Muhadjir, 2002: 141).

Dokumentasi bertujuan untuk mendapatkan data sekunder yang dapat mendukung keakuratan data. Dari data ini dapat diketahui peristiwa-peristiwa di masa lampau hingga saat penelitian ini dilaksanakan, caranya dengan mempelajari arsip-arsip atau catatan, monografi dan sesuatu hal yang dapat ditemui berkaitan dalam penelitian ini. Adapun fungsi dari teknik ini adalah untuk memperoleh data yang bersifat umum antara lain data tentang sejarah berdirinya SDN Pengambangan 5, profil sekolah, struktur organisasi, data guru, program kerja, data kegiatan pengembangan yang telah dilakukan terutama kegiatan tentang peningkatan profesionalisme guru, kegiatan pengembangan untuk guru-guru, maupun data sarana dan prasarana sekolah. Data dari dokumentasi tersebut nantinya akan digunakan untuk membahas tentang deskripsi wilayah penelitian.

Studi dokumentasi dilakukan juga berdasarkan dokumen-dokumen mengenai kepegawaian yang berkaitan dengan jumlah guru, asal pendidikan terakhir, status kepegawaian, laporan kegiatan pimpinan, bahan ajar, dan dokumen laporan pengembangan.

## **I. Teknik Penentuan Keabsahan Data**

Data yang telah berhasil digali, dikumpulkan, dan dicatat, serta diusahakan kemantapan dan kebenarannya. Cara pengumpulan data dengan beragam tekniknya disesuaikan untuk menggali data yang benar-benar diperlukan. Validitas data merupakan jaminan bagi kemantapan kesimpulan dan tafsir makna penelitian. Untuk pembuktian validitas data, ditentukan oleh kredibilitas temuan dan interpretasi dengan mengupayakan temuan dan penafsiran yang dilakukan sesuai dengan kondisi empirik dan disetujui oleh subjek penelitian atau narasumber. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Untuk itu, validitas data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

### **1. Diskusi**

Dalam rangka lebih menangkap ide-ide yang dikemukakan para narasumber yang diwawancarai, peneliti melakukan diskusi secara terus menerus dengan guru-guru dan kepala sekolah SDN Pengambangan 5 . Diskusi ini sifatnya berkelanjutan, hampir selama terjun ke lapangan dan selama penulisan. Dengan demikian, diskusi-diskusi tersebut memfungsikan dirinya sebagai triangulasi.

## 2. Triangulasi

Teknik triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Triangulasi yang digunakan yaitu model triangulasi teknik, dimana model triangulasi ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi ini dapat dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan data sejenis tetapi dengan menggunakan teknik atau metode pengumpulan yang berbeda.

## 3. Memberchek

Memberchek dilakukan pada subjek wawancara melalui dua cara. Cara pertama langsung pada saat wawancara dalam bentuk penyampaian ide yang diperoleh saat wawancara. Cara kedua tidak langsung dalam bentuk penyampaian rangkuman hasil wawancara setelah peneliti mengetik dan menyusun menurut masalah yang dirancang pada proposal. Dalam hal ini, tidak setiap sasaran penelitian mendapat memberchek. Pengakuan kebenaran data oleh pihak-pihak tertentu yang dianggap sumber informasi dari yang sudah diwawancarai dinyatakan memadai dan mewakili sumber informasi sasaran wawancara.

## **J. Teknik Analisis Data**

Data dalam penelitian kualitatif diperoleh dari berbagai sumber, dengan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus selama penelitian berlangsung sampai datanya jenuh.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti melanjutkan pertanyaan lagi sampai tahap tertentu diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles dan Huberman (1984: 21-23) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification.

### 1. Data Reduction (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dilapangan, baik dari hasil observasi, wawancara maupun dokumen sangat banyak sehingga perlu direduksi yaitu dirangkum dan dipilih yang pokok dan sesuai dengan fokus penelitian, kemudian disusun secara

sistematis sehingga memberikan gambaran yang jelas tentang hasil penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data-data di lapangan itu dicatat dalam bentuk catatan lapangan yang bersifat deskriptif mengenai apa yang dilihat, didengar, atau dirasakan oleh subjek penelitian. Catatan deskriptif adalah catatan data alami, apa adanya dari lapangan tanpa adanya komentar atau interpretasi dari peneliti mengenai fenomena yang ditemui dari catatan lapangan, peneliti perlu membuat catatan refleksi. Catatan refleksi merupakan catatan dari peneliti sendiri yang berisi komentar, kesan, pendapat dan penafsiran terhadap fenomena yang ditemukan.

## 2. Data Display (Penyajian data)

Langkah selanjutnya setelah data direduksi adalah display data atau penyajian data secara lengkap, jelas dan singkat. Hal ini akan memudahkan peneliti dalam memahami hubungan atau gambaran terhadap aspek-aspek yang diteliti. Display data ini selanjutnya digunakan sebagai bahan untuk menafsirkan data sampai dengan pengambilan kesimpulan. Penyajian data yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah berbentuk teks naratif dari catatan lapangan. Selain itu penyajian data merupakan tahapan untuk memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan selanjutnya dianalisis dan diambil tindakan yang dianggap perlu. Oleh karena itu, dalam menyajikan data hasil penelitian ini, peneliti lebih banyak memaknai data temuan dalam bentuk kata-kata yang komunikatif sesuai dengan penelitian yang diungkap.

## 3. Conclusion Drawing/Verification (Pengambilan kesimpulan)

Sejak awal peneliti berusaha memaknai data yang terkumpul, untuk itu perlu dicari pola hubungan dari permasalahan yang diteliti. Data yang terkumpul disimpulkan sementara, kemudian diverifikasi dengan mencari data yang lebih mendalam. Verifikasi dapat dilaksanakan dengan melihat kembali reduksi data, sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari data yang dianalisis. Verifikasi dan penarikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mencatat semua temuan dari fenomena yang terdapat di lapangan baik melalui pengamatan, wawancara maupun dokumentasi dalam bentuk catatan lapangan.
- b. Menelaah kembali catatan hasil pengamatan, wawancara, dan studi dokumentasi serta memisahkan data yang dianggap penting dan tidak penting untuk memeriksa kemungkinan kekeliruan klarifikasi.

- c. Mendiskripsikan data yang telah diklarifikasikan untuk kepentingan penelaahan lebih lanjut dengan memperhatikan fokus dan tujuan penelitian.
- d. Membuat analisis akhir yang memungkinkan dalam laporan untuk kepentingan penulisan tesis.

Berdasarkan pada penulisan kembali, baik alat rekam maupun dari alat tulis, peneliti mengkategorikan dan mengklasifikasi data. Pengolahan demikian dilakukan tidak secara simultan saat seluruh pendapat dari narasumber sudah terkumpul, tetapi setahap demi setahap, seiring dengan muncul dan berkembangnya masalah dan hipotesis baru. Dalam hal ini, dimungkinkan subjek penelitian tidak mendapatkan materi wawancara yang sama. Hal ini berkaitan dengan pengalaman objek materi dari penelitian itu sendiri.

Analisis juga diartikan sebagai penguraian hasil penelitian melalui kacamata teori-teori yang selama ini dikembangkan para pakar manajemen personalia, khususnya yang bermuara dan memiliki benang merah terhadap pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme guru di SDN Pengambangan 5 Banjarmasin.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data Penelitian**



Deskripsi data penelitian yang dikemukakan dalam bab ini disusun berdasarkan pada temuan dari hasil observasi, wawancara dengan beberapa nara sumber, dan telaah dokumentasi yang diperoleh di SDN Pangambangan 5 tentang pengembangan profesionalisme guru, pelaksanaan program pengembangan profesionalisme guru, faktor-faktor penghambat dalam pengembangan profesionalisme guru dan langkah-langkah yang ditempuh untuk mengatasi hambatan pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru di SDN Pangambangan 5.

### 1. Kondisi Profesionalisme Guru SDN SN Pangambangan 5

Kondisi profesionalisme guru di SD Negeri Pangambangan 5 dipandang dari kualifikasi guru. Merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, bahwa kualifikasi akademik merupakan tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pendidik pada SD/MI atau bentuk lain yang sederajat memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan dan sertifikat profesi guru untuk SD/MI.

Tabel 3

Kategori Kualifikasi Akademik Guru SDN Pangambangan 5

No	Kategori Kualifikasi Akademik	Jumlah Guru	Persentase (%)
1	Qualified a. S1 (D-IV)	12	75,00
2	Underqualified a. D1 b. D2	4	25,00
Jumlah		16	100

Guru merupakan tulang punggung dalam pelaksanaan pendidikan. Di pundak gurulah, proses pendidikan dipercayakan untuk dihantarkan, mulai dari usia dini sampai jenjang sekolah menengah atas. Tanpa guru pendidikan untuk mencerdaskan anak bangsa tidak mungkin dapat dilakukan. Selanjutnya kepada

guru yang profesional dan kompetenlah diharapkan proses pencerdasan anak bangsa dapat diwujudkan. Dengan demikian sangat diperlukan adanya guru yang profesional, kompeten untuk mendukung upaya pemerintah pusat dan daerah melaksanakan pendidikan untuk mencapai SDM yang bermutu dan berdaya saing global. Untuk mencapai guru yang profesional dan kompeten perlu dilakukan berbagai langkah terobosan yang bertujuan memaksimalkan peran guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi anak didik.

Kondisi profesionalisme guru di SDN Pengambangan 5 dipandang dari dua sisi. Pertama yaitu dari kualifikasi guru dan kompetensi guru. Tingkat profesionalisme seorang guru sangat ditentukan oleh kesesuaian tugas yang diberikan dengan kualifikasi akademik yang dimilikinya. Tugas yang diberikan pada guru apabila tidak disesuaikan dengan keahliannya maka akan dapat mempengaruhi terhadap penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswanya. Dari hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa guru di SDN Pengambangan 5 masih terjadi mismatched (guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya) dan guru yang underqualified (guru yang memiliki kualifikasi akademik kurang dari sarjana/S1). Guru di SDN Pengambangan 5 yang berkategori underqualified 4 orang guru 25,00% dan dari jumlah keseluruhan guru. Jadi, guru SDN Pengambangan 5 yang benar-benar layak dan memenuhi kualifikasi mengajar hanya berjumlah 12 orang atau 75,00% dari 16 orang yang mengajar di SDN Pengambangan 5.

Dari data guru yang underqualified ditemukan alasan khusus yang melatarbelakanginya. Kebanyakan guru yang underqualified adalah guru PNS dan GTT yang sudah memiliki pengalaman mengajar lebih dari lima tahun. Dari pengalaman mengajar para guru tersebut sudah memiliki pengalaman yang cukup baik tetapi dari sisi kualifikasi akademik mereka belum sesuai. Dari hasil yang diperoleh di lapangan menunjukkan bahwa guru yang ijasahnya masih setingkat D2 atau Diploma 2 cukup rajin tetapi karena kurang didukung dengan pengembangan ilmu yang seharusnya dimiliki sehingga hasilnya dalam mengajar masih belum optimal terutama dalam menyampaikan materi dan metode-metode yang digunakan dalam mengajar.

Selain masalah guru yang underqualified, di SDN Pengambangan 5 juga dipengaruhi oleh masih adanya guru yang mismatched (guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya). Terjadinya mismatched disebabkan karena sekolah masih kekurangan guru, misalnya untuk

pelajaran PJOK. Untuk melakukan penambahan guru Mulok, sekolah belum mampu untuk melaksanakannya karena masalah keterbatasan sumber dana.

Ada beberapa faktor yang menjadi hambatan guru dalam menyelesaikan pembuatan perencanaan pembelajaran antara lain adalah: Pertama, berbagai kesibukan para guru di sekolah, misalnya guru di samping bertugas mengajar juga merangkap jabatan sebagai bendahara sekolah, kedua, guru di samping mengajar juga berprofesi lain selain menjadi guru sehingga waktu untuk mengajar di sekolah sangat terbatas, ketiga, guru tidak tetap yang mengajar di sekolah-sekolah lain sehingga datang ke SDN Pengambangan 5 hanya pada waktu memiliki tugas untuk mengajar. Di samping itu, tidak ada pengawasan dan tindakan bagi guru yang tidak menyelesaikan dalam pembuatan perencanaan pembelajaran. Dari hal tersebut maka dapat diketahui bahwa guru di SDN Pengambangan 5 belum memiliki kompetensi pedagogik yang cukup baik, hal ini dapat diketahui dari beberapa guru yang tidak menyelesaikan tugasnya untuk membuat perencanaan pembelajaran karena berbagai kesibukan yang dilakukan oleh guru.

Proses belajar mengajar di SDN Pengambangan 5 banyak bertumpu pada pihak guru. Gambaran dari keadaan ini adalah guru menguasai utuh waktu selama pembelajaran di dalam kelas sehingga proses belajar mengajar tampak sepihak. Gambaran keadaan ini adalah guru menjelaskan materi yang menghabiskan semua waktu pembelajaran dengan sedikit latihan soal. Kehadiran guru dalam kelas berkaitan dengan penyelesaian bahan pembelajaran dan contoh sikap kedisiplinan guru kepada siswa dalam mengajar, hal ini menunjukkan bahwa interaksi proses belajar mengajar guru dan siswa umumnya terbatas dalam kelas. Baik guru maupun siswa jarang sekali terlihat saling berkomunikasi atau berdiskusi di luar jam pelajaran untuk membahas masalah materi pelajaran. Keadaan tersebut menggambarkan kompetensi kepribadian guru di SDN Pengambangan 5 yang masih belum optimal karena masih ada guru yang sering terlambat untuk mengajar di kelas sehingga memberikan contoh disiplin yang kurang baik terhadap siswa. Selain itu guru yang banyak menguasai pada waktu proses belajar mengajar menyebabkan kegiatan belajar mengajar lebih banyak bertumpu pada guru.

Guru SDN Pengambangan 5 dalam penguasaan bahan pelajaran terdapat perbedaan antar masing-masing guru. Hal ini tercermin dalam cara penyampaian guru dalam mengajar di kelas. Dari model penyampaian materi pelajaran yang dibaca kata perkata sesuai buku teks, membaca sebagian, melihat konsep-konsep

pada buku catatan pribadi, sampai pada model penyampaian yang betul-betul dikuasai luar kepala tentang tema/materi dan konsep yang akan dan harus dibahas. Pandangan umum yang disampaikan oleh guru adalah yang terpenting dari pembelajaran adalah bagaimana siswa dapat mengerti dan memahami mata pelajaran yang disampaikan dan tidak harus mengikuti yang terdapat di buku teks atau silabi yang dibuat, karena keadaan yang terjadi ketika pembelajaran di kelas terkadang tidak sesuai dengan rencana yang sudah dibuat oleh guru.

Metode yang digunakan guru dalam mengajar disesuaikan dengan topik pembahasan yang disampaikan ke siswa. Metode yang sering digunakan adalah metode ceramah yang digunakan oleh guru. Alasan guru memilih metode ini karena bahan yang disampaikan terkadang disertai penjelasan dari beberapa buku yang tersedia dan topik pembahasan terlalu banyak pada setiap semester sehingga guru lebih banyak menggunakan metode tersebut. Di samping metode ceramah, guru juga menggunakan metode yang lain, misalnya metode memahami teks, metode diskusi kelompok, dan metode diskusi kelas. Alasan guru menggunakan metode tersebut karena siswa akan lebih mudah memahami materi pelajaran dan suasana belajar di kelas menjadi lebih hidup karena siswa menjadi lebih aktif dalam mengikuti proses belajar mengajar. Berbagai metode yang digunakan oleh guru untuk menyampaikan materi pelajaran ke siswa menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru di SDN Pengambangan 5 sudah dapat berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan sudah ada beberapa guru yang menggunakan metode diskusi untuk mengajar, dan dengan menggunakan metode ini siswa menjadi lebih aktif serta suasana belajar mengajar menjadi lebih hidup.

Penguasaan bahan dari seluruh upaya pengembangan profesionalisme guru merupakan indikator tinggi rendahnya profesionalisme guru yang berimplikasi terhadap penerimaan dan daya serap siswa terhadap materi mata pelajaran. Bentuk-bentuk kegiatan pengembangan tersebut bertujuan untuk peningkatan penguasaan bahan sampai pada informasi terbaru.

Usaha yang dilakukan oleh sekolah dalam rangka untuk meningkatkan komunikasi antara guru, orang tua siswa, siswa, dan masyarakat di SDN Pengambangan 5 sudah dapat berjalan dengan baik. Keterbukaan yang dihimbau oleh kepala sekolah menghasilkan keberanian siswa untuk menyampaikan pendapat, bertanya tentang masalahnya dalam belajar, yang jarang masuk kelas atau metode guru dalam mengajar yang kurang tepat. Suasana hubungan keterbukaan tersebut sebagai fungsi kontrol terhadap guru, di samping melalui daftar kehadiran dan jurnal kelas. Hubungan yang dilakukan oleh sekolah dengan

pihak orang siswa yaitu dengan cara selalu melibatkan para wali peserta didik dalam mengambil keputusan yang kaitannya dengan masalah biaya yang harus ditanggung oleh orang tua, misalnya rapat Komite Sekolah setiap awal ajaran baru, mengundang orang tua murid bila ada peserta didik yang bermasalah di sekolah atau sering tidak masuk sekolah. Selain itu sekolah juga selalu memberikan undangan kepada guru kelas VI yang akan menghadapi Ujian Nasional untuk memberikan penjelasan tentang persiapan ujian. Hal ini dilakukan oleh pihak sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan di SDN Pengambangan 5.

Profesionalisme pelaksanaan pembelajaran banyak ditentukan oleh kesadaran dan usaha pribadi guru dalam menyerap informasi baru, usaha transformasi dan sikap keilmuan, usaha penguasaan bahan, dan mendorong kemajuan belajar siswa secara terus-menerus. Sementara itu intensitas proses pembelajaran di kelas relatif tinggi. Namun demikian, intensitas kehadiran individu guru menunjukkan adanya keterkaitan dengan kesibukan di luar sekolah. Lebih banyak kesibukannya di luar tugas pokok mengajar lebih sering ketidakhadirannya di kelas.

Profesionalisme menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan dan kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Seorang profesional adalah menyukai sekaligus menikmati apa yang dikerjakannya. Persiapan dimulainya jabatan profesi, guru dalam melaksanakan tugas harus profesional. Seorang profesional adalah menyukai sekaligus menikmati apa yang dikerjakannya. Dimulai dari persiapan sampai evaluasi dari apa yang menjadi tuntutan profesinya untuk dapat mencapai hasil yang diharapkan secara efektif dan efisien, bukan menjadi beban yang menyulitkan dalam melaksanakan tugas.

## **2. Pelaksanaan Program Pengembangan SDM di SDN Pengambangan 5**

Pengembangan profesionalisme guru merupakan salah satu bentuk program pengembangan yang ditujukan kepada guru. Guru adalah sumber daya manusia dalam penentu keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang ada di SDN Pengambangan 5. Untuk itu guru sebagai SDM harus dikelola supaya tujuan dalam pendidikan dapat tercapai. Disinilah perlu dan pentingnya manajemen pengembangan SDM yang ditujukan kepada guru tersebut. Perlu berarti pengembangan SDM harus dilakukan oleh pengelola sekolah. Penting berarti pengembangan SDM tersebut bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam mengajar.

Hasil penelitian mengenai pengembangan profesionalisme guru di SDN Pengambangan 5 mencakup aspek pengembangan SDM yang diwujudkan dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang meliputi kegiatan program pengembangan profesionalisme guru melalui kegiatan studi lanjut, program pengembangan profesionalisme guru melalui kegiatan KKG, program pengembangan profesionalisme guru melalui penambahan koleksi buku pegangan guru di perpustakaan, program pengembangan profesionalisme guru melalui kegiatan supervisi, program pengembangan profesionalisme guru melalui kegiatan penugasan.

Program pengembangan profesionalisme guru melalui kegiatan studi lanjut. Studi lanjut merupakan program dalam upaya peningkatan profesionalisme guru SDN Pengambangan 5 melalui pengurangan guru yang under qualified dan sebagai usaha pengembangan profesionalisme guru bagi guru yang melanjutkan pendidikannya ke jenjang S1. Untuk dapat melakukan pengembangan profesionalisme guru melalui program pendidikan (studi lanjut), Dinas Pendidikan memberikan bantuan berupa beasiswa serta berbagai kemudahan bagi guru-guru SDN Pengambangan 5 baik negeri maupun swasta untuk meningkatkan pendidikannya sampai jenjang S1. Bagi guru yang tidak mendapatkan bantuan beasiswa dari Dinas Pendidikan, sekolah memberikan bantuan biaya studi sesuai dengan kemampuan dari pihak sekolah. Selain itu sekolah juga memberikan kemudahan dengan memberikan ijin kepada guru yang akan melanjutkan studi.

Guru di SDN Pengambangan 5 saat penelitian dilakukan yang menempuh studi lanjut jenjang S1 ada dua orang dan sampai saat ini masih aktif dalam rangka menyelesaikan pendidikannya. Sumber biaya yang digunakan dalam program studi lanjut bagi para guru SDN Pengambangan 5 ada yang berasal dari beasiswa Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dan ada juga dengan biaya sendiri. Dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme guru dalam mengajar, Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin memberikan bantuan berupa beasiswa/pembayaran SPP dibayar oleh Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin setiap guru sebagai wujud dukungan terhadap program tersebut. Namun dukungan yang dilakukan oleh pihak Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin belum sepenuhnya mendapat respon yang positif dari para guru di SDN Pengambangan 5 dengan berbagai alasan, seperti: usia yang sudah tua dan sudah akan pensiun, alasan ekonomi keluarga, kesibukan dalam mengurus rumah tangga, dan sibuk dengan kegiatan mengajar di sekolah lain.

Program pengembangan profesionalisme guru melalui kegiatan KKG adalah kegiatan pertemuan guru dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan guru dalam memberikan layanan akademik kepada siswa sesuai kelas dan mata pelajaran yang dibidangnya. KKG yang diikuti oleh guru-guru SDN Pengambangan 5 merupakan kerjasama dengan Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan.

Kegiatan KKG yang dilaksanakan di SDN Pengambangan 5 sudah berjalan dengan baik. Bahkan pihak manajemen sekolah yaitu kepala sekolah dan wakil kepala sekolah urusan kurikulum dan pembelajaran selalu menginformasikan bila ada surat undangan kegiatan KKG kepada guru-guru, tetapi dari pihak penanggungjawab dalam kegiatan KKG ini masih kurang memberikan pengawasan terhadap pelaksanaan KKG yang diikuti oleh guru serta dampaknya terhadap perkembangan guru dalam mengajar, sehingga kegiatan KKG di SDN Pengambangan 5 ini harus lebih ditingkatkan lagi terutama terhadap pengawasan hasil pelaksanaan yang diikuti guru supaya pengembangan profesionalisme guru di SDN Pengambangan 5 ini dapat menjadi lebih baik.

Program pengembangan profesionalisme guru melalui penambahan koleksi buku pegangan untuk guru diperpustakaan. Penambahan koleksi buku untuk guru diperpustakaan dilakukan pada tiap awal tahun pelajaran, terkadang juga dapat dilakukan pada awal tiap semester dan setiap adanya pergantian kurikulum yang berupa buku-buku referensi guru dan buku pelajaran pokok sebagai bahan literature guru untuk mengajar. Kedua buku sebagai bentuk penambahan koleksi buku berkisar pada buku bahan ajar guru dan penunjangnya dalam melaksanakan tugas.

Jika melihat dari program kerja pengelola sekolah, kegiatan ini sudah cukup berhasil. Artinya, pada awal tahun pelajaran atau awal semester, guru diberikan kedua kategori buku tersebut, tetapi bila dilihat dari program pengembangan SDM, kegiatan tersebut belumlah cukup sebab di samping buku-buku sebagai bahan ajar dan penunjangnya juga dibutuhkan buku-buku lain sebagai bahan bacaan guru untuk menambah wawasan guru. Oleh karena itu sekolah harus menyediakan ruang perpustakaan guru dengan berbagai kelengkapan koleksi semua buku-bukunya.

Program pengembangan profesionalisme guru melalui kegiatan supervisi. Supervisi guru merupakan kegiatan supervisi kelembagaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan menggunakan instrumen yang sesuai sebagai tenaga pengajar. Pemanfaatan hasil supervisi terhadap guru ini adalah memberikan saran-

saran perbaikan dan memberikan penyelesaian masalah yang ditemui oleh guru. Kegiatan supervisi bertujuan untuk meningkatkan kinerja bagi tenaga kependidikan khususnya para guru. Selain itu, supervisi merupakan kegiatan preventif untuk mencegah agar para guru tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya. Pemanfaatan hasil supervisi terhadap guru ini adalah memberikan saran-saran perbaikan dan memberikan penyelesaian masalah yang ditemui oleh guru dalam menjalankan tugasnya, seperti masalah yang berkaitan dengan pemilihan alat-alat pembelajaran, metode mengajar yang lebih baik yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan siswa, serta cara-cara penilaian yang lebih sistematis.

Program pengembangan profesionalisme guru melalui kegiatan penugasan. Pembinaan guru melalui penugasan mempunyai pengaruh secara sinergis terhadap etos kerja guru. Bentuk sinergi terhadap penugasan tersebut bergantung kepada sikap dan keterampilan guru. Penugasan yang diberikan kepada guru dapat berupa tugas pokok dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) maupun pemberian tugas tambahan di luar KBM.

Bentuk kegiatannya adalah keikutsertaan akan kesadaran nasional, seperti peringatan hari kemerdekaan, upacara bendera setiap hari Senin, kegiatan keagamaan, penyediaan sarana peribadatan, dan kunjungan keluarga yang sakit dan yang meninggal. Dari berbagai kegiatan tersebut terdapat rasa kekeluargaan yang lebih baik dan lebih erat antar warga sekolah.

Bila program pengembangan profesionalisme guru sebagai bentuk program pengembangan SDM yang terdapat di SDN Pengambangan 5 disandingkan dengan definisi operasional penelitian dapat diketahui bahwa program pengembangan SDM untuk meningkatkan profesionalisme guru di SDN Pengambangan 5 telah dilaksanakan, tetapi pengelolaannya belum terprogram dengan baik dan belum ditangani secara optimal.

### **3. Faktor-faktor Penghambat dalam Program Pengembangan SDM SDN Pengambangan 5**

Untuk dapat menciptakan kondisi profesionalisme dalam melaksanakan misi institusi, persyaratan dasarnya adalah tersedianya sumber daya manusia yang handal, pekerjaan yang terprogram dengan baik, dan waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut, serta adanya dukungan dana yang memadai. Keterbatasan jumlah anggaran yang disediakan untuk program pengembangan sudah menjadi persoalan umum. Anggaran mencerminkan komitmen manajemen



terhadap usaha pencapaian sasaran yang telah ditentukan. Dalam penentuan anggaran harus ditekankan bahwa alokasi anggaran yang berkurang tidak selalu diartikan sebagai berkurangnya tingkat komitmen manajemen terhadap pencapaian sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu akibat faktor internal dan eksternal yang mengharuskan dilakukannya penyesuaian. Anggaran merupakan instrumen operasionalisasi jangka pendek dalam rangka mencapai sasaran jangka panjang yang biasanya memang memerlukan penahapan, dengan cukup tersedianya anggaran yang akan mendukung kelancaran program pengembangan.

Pelaksanaan program pengembangan SDM akan berjalan dengan baik bila didukung adanya sumber dana yang memadai untuk pelaksanaan kegiatan operasional tersebut. Di SDN Pengambangan 5, faktor anggaran juga menjadi salah satu penyebab banyaknya program pengembangan SDM tidak berjalan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan sebelumnya. Keterbatasan anggaran sekolah membuat pimpinan sekolah dan bendaharawan harus jeli dan teliti untuk memilih mana program pengembangan yang pelaksanaannya harus segera dilaksanakan dan mana program pengembangan yang pelaksanaan harus ditunda. Di samping itu, terdapat tuntutan pengeluaran dana lain di luar program pengembangan yang mendesak dan datangnya tidak diprediksi sebelumnya, misalnya kegiatan pramuka untuk meningkatkan jiwa kepemimpinan pada siswa yang diselenggarakan oleh Kwartir Cabang Pramuka Kota Banjarmasin dan wajib diikuti oleh semua sekolah baik negeri maupun swasta.

Program pengembangan SDM di SDN Pengambangan 5 sebenarnya telah ditetapkan dalam program kerja sekolah dengan menyusun Rencana Kerja Anggaran setiap pergantian tahun pelajaran. Hanya saja, pelaksanaan program tersebut kurang direncanakan secara matang dan tidak diikuti dengan peninjauan segi manfaat program tersebut terhadap proses belajar mengajar. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa komitmen manajemen sekolah terhadap profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas kurang memiliki perhatian penuh. Padahal guru adalah salah satu komponen primer yang berpengaruh dalam mutu pendidikan sekolah.

Keberhasilan sekolah sebagai lembaga pendidikan di dalam mencetak SDM yang berkualitas sangat ditentukan oleh peran serta kepala sekolah di dalam mengoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan sumber daya pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh, karena kepemimpinannya sebagai faktor

pendorong untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Sebagai pimpinan tertinggi di sekolah kepala sekolah harus mampu memobilisasi sumber daya sekolah, perencanaan, dan evaluasi program, kurikulum pembelajaran, pengelolaan personalia, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan dengan masyarakat dan penciptaan iklim yang kondusif di sekolah.

Peningkatan profesionalisme guru membutuhkan penanganan yang serius dari semua komponen yang ada di sekolah, karena hal tersebut bermuara pada mutu pendidikan. Perkembangan dunia pendidikan dan ilmu pengetahuan yang cepat memberi dampak pada keharusan SDM pelaksanaannya untuk ikut berkembang pula. Hal ini mengandung arti bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak akan berhasil bila tidak didukung oleh SDM yang profesional. Peningkatan mutu pendidikan hanya akan berhasil kalau mendapat dukungan dari SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, pengembangan SDM merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari.

Keseriusan penanganan pengembangan SDM akan berdampak keseriusan guru dalam mengikutinya. Untuk itu dituntut adanya peran dan partisipasi aktif dari kepala sekolah terhadap pelaksanaan program pengembangan melalui langkah-langkah konkret, seperti melakukan evaluasi tiap akhir semester atau membuat agenda khusus dengan komite untuk memecahkan permasalahan yang ada di sekolah. Selain itu, pihak guru yang membidangi program pengembangan sumber daya manusia dituntut untuk lebih profesional dan dituntut agar mampu berperan sebagai fasilitator dalam memecahkan setiap permasalahan yang ada. Hal ini dilakukan dengan harapan dengan adanya pelaksanaan program pengembangan diharapkan guru benar-benar mempunyai kedudukan sebagai tenaga pengajar yang profesional dalam pelaksanaan proses kegiatan belajar mengajar. Di samping belum memiliki perhatian yang serius terhadap pengembangan SDM dari manajemen sekolah. Kekurangminatan dan tidak adanya motivasi guru dalam mengikuti program pengembangan berkaitan dengan tingkat kesejahteraan guru.

Di samping faktor keterbatasan secara finansial yang dimiliki sekolah, terdapat faktor lain yang berpengaruh yaitu faktor internal dari guru. Kurangnya minat dan motivasi dari beberapa guru untuk mengikuti program pengembangan karena penghasilan yang diperoleh guru belum mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup harian keluarga secara mencukupi. Oleh karena itu upaya untuk melanjutkan sekolah, menambah pengetahuan dan informasi dalam bidang pendidikan menjadi terhambat karena dana untuk membeli buku, berlangganan

surat kabar, mendapatkan informasi dari internet tidak tersedia. Bahkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari harus melakukan pekerjaan lain. Kurangnya minat guru untuk menambah wawasan sebagai upaya meningkatkan tingkat profesionalisme disebabkan karena bertambah atau tidaknya pengetahuan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas rutinnnya sebagai seorang guru tidak berpengaruh terhadap pendapatan yang diperolehnya. Kalaupun ada hal tersebut tidak berimbang dengan pengorbanan yang telah dikeluarkannya. Usia beberapa guru yang relatif sudah tua, bahkan ada beberapa guru yang hampir memasuki masa pensiun sehingga menyebabkan produktivitas kerja mereka untuk mengikuti program pengembangan mulai menurun.

Sulitnya menentukan waktu program pengembangan yang tepat merupakan salah satu faktor penghambat dalam program pengembangan SDM. Hal ini disebabkan guru mempunyai jadwal kegiatan dan kesibukan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Sementara itu, kepala sekolah juga mempunyai sejumlah agenda acara yang harus dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang sudah direncanakan. Pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah selama ini banyak menggunakan waktu belajar tidak efektif, seperti pada saat liburan semester sehingga kepentingan/hak siswa tidak dikorbankan. Selain itu kepala sekolah juga memberikan undangan kepada guru-guru untuk diadakan pelatihan setelah kegiatan KBM selesai, tetapi terkadang ada beberapa guru yang merasa keberatan apabila pelaksanaan pelatihan menggunakan waktu libur, karena dianggap mengganggu acara untuk keluarga. Demi kepentingan dan demi kebaikan bersama biasanya guru-guru dapat mengikutinya dengan penuh kesadaran.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi di suatu organisasi dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Program pengembangan SDM bagi guru dilaksanakan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan dukungan dari semua komponen yang ada.

Sebagai langkah untuk mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan program pengembangan SDM untuk meningkatkan profesionalisme guru SDN Pengambangan 5, maka kepala sekolah menempuh beberapa cara untuk mengatasi hambatan tersebut, antara lain: untuk mengatasi kekurangan anggaran dalam penyelenggaraan pengembangan SDM, sekolah mengajukan permohonan bantuan kepada pemerintah. Memberikan motivasi terhadap guru-guru untuk mengikuti program pengembangan SDM. Bentuk

pemberian motivasi adalah dengan cara memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi.

Penentuan waktu pelaksanaan program pengembangan SDM yang tepat agar dapat diterima oleh semua pihak dan tidak merugikan siswa adalah melalui jalur musyawarah antara kepala sekolah sebagai penanggungjawab kegiatan dan guru/pegawai sebagai peserta pengembangan. Hal ini dapat diterapkan pada kegiatan program pengembangan yang dilaksanakan oleh intern sekolah. Sedangkan kegiatan program pengembangan yang dilaksanakan oleh pihak ekster n sekolah, waktu pelaksanaannya sudah ditentukan oleh pihak penyelenggara sehingga peserta pelatihan tidak dapat memilih waktunya. Bagi guru yang melaksanakan studi lanjut dilakukan pengaturan jadwal antara jadwal mengajar di sekolah dengan jadwal kuliah. Dengan cara ini maka guru yang sedang melanjutkan studi tetap dapat mengajar dan tetap dapat mengikuti kegiatan perkuliahan sehingga semuanya dapat berjalan dengan baik.

Guru sebagai komponen primer dalam proses pembelajaran di kelas harus ditingkatkan kemampuannya supaya tujuan dalam pendidikan dapat tercapai. Oleh karena itu, kemampuan mengajar guru harus senantiasa ditingkatkan. Mengingat yang hampir setiap hari bertemu dengan guru di sekolah adalah kepala sekolah, maka kepala sekolahlah yang paling banyak bertanggungjawab dalam hal tersebut. Oleh karena itu, selain tugas kepala sekolah adalah sebagai administrator haruslah dikonsentrasikan pada pembinaan guru di sekolah yang dipimpinnya.

Pembedaan secara kepegawaian boleh saja terjadi dalam status guru. Akan tetapi dalam menjalankan tugas mengajar sebagai jabatan fungsional mereka tidak berbeda. Dengan demikian semua guru harus diberi kesempatan yang sama untuk mengembangkan kemampuan dirinya, karena kemampuan guru akan berdampak juga terhadap kualitas pendidikan di sekolah itu sendiri. Hanya saja pemilihan dan penentuan guru dalam program didasarkan pada kriteria yang pasti, jelas, dan dapat diterima oleh semua guru.

Ketidakpastian SDM yang dipilih untuk mengikuti program pengembangan menunjukkan bahwa perencanaan program tersebut belum terencana dengan baik dan cermat. Baik artinya perhatian penuh, keseriusan, dan dilakukan sesuai prosedur manajemen. Cermat artinya ketelitian dalam penetapan jadwal, penentuan SDM yang mengikuti, sampai penetapan alokasi dana. Dengan ini, dapat dikatakan bahwa manajemen pengembangan SDM yang ada belum berjalan secara optimal mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian, serta evaluasi terhadap program. Apalagi jika dikaitkan dengan

kegiatan sebelum perencanaan, yaitu analisis kebutuhan dan desain pengembangan. Akibatnya pelaksanaan program tidak dapat berjalan sesuai yang direncanakan, bahkan beberapa program pengembangan yang telah direncanakan tidak dapat dilaksanakan.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Menurut Zainal Aqib (2007: 45), Kualitas akademik adalah tingkatan pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau dengan sertifikat keahlian yang relevan dengan perundang-undangan yang berlaku. Amanat PP Nomor 19 tahun 2005 adalah : Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 tentang Kualifikasi **Akademik Guru Melalui pendidikan formal menyatakan bahwa** “Guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Dari hasil penelitian, jumlah guru di SDN Pengambangan 5 Kecamatan Banjarmasin Timur sudah sesuai kebutuhan, namun dalam hal kualifikasi masih belum sesuai dengan kebutuhan. Dalam hal latar belakang kualifikasi akademik untuk pendidik di program SDN Pengambangan 5 Kecamatan Banjarmasin Timur yang memiliki kualifikasi pendidikan S1 atau D4 mencapai 75,00 % (12 orang) dan mereka mengajar sesuai dengan latar belakang ilmu yang dimilikinya. Selain itu ada 25,00 % (4 orang) guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik.

Kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi : 1) Kompetensi pedagogis, 2) Kompetensi kepribadian, 3) Kompetensi professional, 4) Kompetensi social. Sebagai agen pembelajaran, guru berperan sebagai fasilitator, motivator, pemacu, dan pemberi inspirasi belajar bagi siswa. Kompetensi pedagogis guru mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap diri siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Aqib, 2007: 45). Dalam pembelajaran, hanya sebagian kecil guru yang menggunakan ICT. Hal ini disebabkan karena masih banyak guru yang belum terampil dalam menggunakan ICT.

Menurut Sudarwan Danim (2009: 1) Kepala sekolah yang ideal mampu mensinergikan kemampuan manajemen dan kemampuan kepemimpinan secara simultan. Pada tataran perilaku interaksi antar manusia organisasional dan pemberdayaan sumber daya pendukungnya, kedua kemampuan itu sulit dipisahkan, karena memang kepemimpinan dan manajemen tidak mudah dibedakan. Seiring dengan hal tersebut, Suryosubroto (2010: 183) mengatakan bahwa kepala sekolah sebagai seorang yang bertugas membina lembaganya agar berhasil mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan harus mampu mengarahkan dan mengkoordinasi segala kegiatan.

Salah satu standar yang di keluarkan oleh pemerintah adalah standar tentang Kepala Sekolah / Madrasah yang tertuang didalam [Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007](#). Dalam aturan ini pemerintah memandang perlu adanya standar penentuan kualifikasi seseorang untuk dapat diangkat sebagai kepala sekolah atau madrasah, antara lain kualifikasi umumnya adalah : (1) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma IV kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi, (2) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah usia setinggi-tinggi nya adalah 56 tahun, (3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang sekolah masing masing, kecuali TK/RA memiliki peng alaman mengajar sekurang kurangnya 3 tahun, (4) Memiliki pangkat serendah rendah nya III/c bagi PNS dan bagi non PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yaya san atau lembaga yang berwenang.

Kepala Sekolah di SDN Pengambangan 5 Banjarmasin memiliki peran sebagai penanggungjawab program professional guru. Latar belakang kualifikasi akademik beliau adalah S1 Program Studi Administrasi Pendidikan. Kemampuan ICT yang dimiliki oleh Kepala Sekolah sudah baik, ini terbukti dengan digunakannya ICT pada saat memimpin rapat. Kepala sekolah juga memiliki kemampuan dalam hal pengembangan kurikulum, di mana beliau berperan sebagai narasumber nasional dalam sosialisasi kurikulum 2013.

Tenaga kependidikan yang dimiliki SDN Pengambangan 5 Banjarmasin ada 3 orang, yang terdiri dari satu orang tenaga administrasi, satu orang pemelihara taman dan UKS serta satu orang petugas keamanan (satpam). Sekolah ini masih belum mempunyai pesuruh sekolah dan pustakawan. Hal ini berdampak pada kurang maksimalnya administrasi di perpustakaan sekolah

Pengembangan profesionalisme guru merupakan salah satu bentuk pengembangan SDM yang bertolak dari kebijakan dalam mengembangkan kemampuan profesional ketenagaan untuk meningkatkan kualitas layanan akademik dan non-akademik. Tekanannya adalah pada peningkatan keahlian, keterampilan, perluasan wawasan, pembinaan semangat ilmiah, dan pengembangan budaya ilmiah para guru baik melalui pendidikan dan pelatihan

Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kerja para karyawan. Pasal 1 ayat 9 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.

Beebe et al. (2000: 5) mengemukakan: *"training is the process of developing skill in order to more effectively perform a specific job or task"*. Pelatihan merupakan proses untuk mengembangkan keterampilan secara efektif untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang spesifik. Kaitannya dalam hal ini Soekidjo Notoatmodjo (1998: 95) mengemukakan bahwa pelatihan terhadap pegawai mencakup: (1) pelatihan untuk melaksanakan program-program yang baru, (2) pelatihan untuk menggunakan alat-alat/fasilitas yang baru, (3) pelatihan untuk pegawai yang akan menduduki job atau tugas-tugas yang baru, (4) pelatihan untuk pengenalan proses atau prosedur kerja yang baru, dan (5) pelatihan bagi pegawai-pegawai yang baru.

Pelaksanaan program pengembangan SDM SDN Pengambangan 5 Kecamatan Banjarmasin Timur dalam rangka untuk meningkatkan profesionalisme guru tidak akan berjalan dengan baik tanpa didukung oleh seluruh personil yang terlibat dalam program pengembangan SDM ini, termasuk adanya keterlibatan pihak lain yang terkait. Berdasarkan hasil penelitian dalam melaksanakan program pengembangan SDM, SDN Pengambangan 5 Kecamatan Banjarmasin Timur menjalin kerjasama dengan pihak-pihak yang terkait yang meliputi: (a) kerjasama dengan LPMP Propinsi Kalimantan Selatan dalam kegiatan pelatihan dan workshop, (b) kerjasama dengan Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan dalam kegiatan Diklat, (c) kerjasama dengan Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin kegiatan diklat/KKG bagi guru kelas MGMP Bagi guru mata

pelajaran Agama dan Pendidikan Jasmani dan Olahraga Kesehatan dan KKKS bagi kepala sekolah, (d) kerjasama dengan Dinas Lingkungan Hidup.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**



Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kondisi profesionalisme guru di SDN Pengambangan 5 sudah memenuhi standar kualifikasi guru dengan 75,00 % S1 (12 )orang dan 25,00 % 4 orang belum memenuhi standar kualifikasi.
2. Strategi yang dilakukan warga sekolah, stake holder, guru dan kepala sekolah di SDN Pengambangan 5 Kecamatan Banjarmasin Timur dengan menyusun program pengembangan profesionalisme guru melalui rapat.
3. Program pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme guru di SDN Pengambangan 5 dengan melalui peningkatan kualifikasi pendidik. Kegiatan pembinaan melalui wadah KKG/MGMP/KKKS, supervise akademik, workshop, sosialisasi, membaca buku, studi banding, seminar pendidikan.
4. Pelaksanaan program pengembangan profesionalisme guru dengan melibatkan guru dalam bentuk kegiatan peningkatan ketrampilan dan pelatihan baik mengikuti pelatihan ,workshop, membaca buku, studi lanjut.

## **B. Saran**

1. Perlunya perubahan pola berfikir guru-guru pentingnya pengembangan profesionalisme guru dalam peningkatan kualitas pendidikan.
2. Perlu dikembangkannya pemberian motivasi dalam mengikuti semua kegiatan pengembangan profesionalisme guru, baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun ekster sekolah.
3. Program pengembangan sumber daya manusia hendaknya mempertimbangkan anggaran sekolah, alokasi waktu kegiatan.
4. Evaluasi terhadap program pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara terus menerus sehingga setiap permasalahan dapat segera diatasi.
5. Pihak manajemen sekolah melakukan jaringan kerjasama dengan berbagai lembaga atau instansi yang memiliki kepedulian dan perhatian terhadap pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alba, G. D & Sandberg, J. (2006). *Unveiling professional development: a critical review of stage models. Review of educational research (RER)*. Journal. America. DC A Quarterly Publication of The American Educational Research Association, Fall 2006, Vol. 76, No. 3, pp. 384.
- Beebe, S. A., Mottet, T. P. & Roach, K. D. (2004). *Training and development: Enhancing communication and leadership skill*. New York: Pearson.
- Decenzo, D. A. & Robbins, S. P. (1999). *Human resource management*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Dedi Supriyadi. (1999). *Mengangkat citra dan martabat guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Pembinaan dan pengembangan profesi guru, Sertifikasi guru*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.
- Faustino Cardoso Gomes. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Fullan, M. (1997). *The challenge of school change A collection of article*. United Status of America: IRI/Skylight Training and Publishing.
- Flick, U. (2002). *An introduction to qualitative research. Second edition*. London: SAGE Publications India Pvt Ltd.
- Hamzah B. Uno. (2007). *Profesi kependidikan. Problema, solusi, dan reformasi pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini Usman dan Akbar, P. S. (2006). *Metodologi penelitian sosial*. Cet. Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husaini Usman. (2008). *Manajemen teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Ibrahim Bafadal. (2003). *Peningkatan profesionalisme guru Sekolah Dasar . Dalam kerangka manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imran Ali. (1995). *P embinaan guru di Indonesia .* Jakarta: Dunia Pustaka Jaya
- Isjoni. (2006). *Gurukah yang dipersalahkan? Menakar posisi guru di tengah dunia pendidikan kita .* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nasution, S. (2003). *Metode penelitian naturalistik kualitatif*. Bandung: Tarsito
- Ngalim Purwanto, M. (2003). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noeng Muhadjir. (2002). *Metodologi penelitian kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Noe, R. A. (2003). *Employee training and development*. Third Edition. New York : Mc Graw-Hill.
- Oemar Hamalik. (2005). *Perencanaan pengajaran berdasarkan pendekatan sistem*. Cet. Keempat. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Piet A. Sahertian. (2000). *Konsep dasar & teknik supervisi pendidikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia .* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rue, L. W. & Byars, L. L. (2000). *Management: skills and application*. Eighth edition. New York: Mc Graw-Hill.
- Soekidjo, N. (1998). *Pengembangan sumber daya manusia .* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Soetjipto dan Raflis, K. (1999). *Profesi keguruan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sudarwan Danim. (2002). *Inovasi pendidikan dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2006). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suparlan. (2005). *Menja di guru efektif*. Yogyakarta: Hikayat.
- Tri Muwarningsih. (2007). *Guru profesional dan mutu pendidikan. Jurnal ilmiah guru. Caraka Olah Pikir Edukatif (COPE)*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Pendidikan Dasar dan Menengah Lembaga Penelitian Universitas Negeri Yogyakarta,
- Usman, M. U. (2002). *Menjadi guru profesional*. Cet. Keempatbelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Undang-Undang Republik Indonesia SISDIKNAS Sistem Pendidikan Nasional (2006). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20, Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Fokusmedia.

Zainal Aqib & Elham Rohmanto. (2007). *Membangun profesionalisme guru dan pengawas sekolah*. Bandung: Yrama Widya