



**PROGRAM PENGEMBANGAN MANAJEMEN DIKLAT
PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONALISME
DI SEKOLAH DASAR KABUPATEN BOGOR**

Helina Apriyani ¹⁾, Hilda Rachmi ²⁾
Universitas Bina Sarana Informatika

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

*Dikirim : 15 Desember 2020
Revisi pertama : 17 Desember 2020
Diterima : 18 Desember 2020
Tersedia online : 08 Januari 2021*

Kata Kunci: Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan, Peningkatan Kompetensi Professional, Tenaga Pendidik

*Email : helina.hld@bsi.ac.id¹⁾,
hilda.hlr@bsi.ac.id²⁾*

Upaya perbaikan dibidang pendidikan merupakan suatu keharusan untuk selalu dilaksanakan agar suatu bangsa dapat maju dan berkembang seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Beberapa upaya dilaksanakan antara lain penyempurnaan kurikulum, peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan serta perbaikan sarana-sarana pendidikan, dan lain-lain. Hal ini dilaksanakan untuk meningkatkan mutu pendidikan bangsa dan terciptanya manusia Indonesia seutuhnya. Teknik pengumpulan data menggunakan tiga teknik yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh selama penelitian dianalisis dengan langkah-langkah yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Lokasi penelitian ini di Sekolah Dasar yang berada di kabupaten Bogor.

Upaya peningkatan mutu, relevansi dan daya saing yang dapat dilakukan antara lain dengan meningkatkan kualifikasi dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Pendidik bertugas menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Untuk itu, pendidik harus memiliki komitmen profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sebagai pendidik ia harus member teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan, sesuai dengan kepercayaanannya.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bagaimanapun sederhananya peradaban suatu masyarakat, di dalamnya terjadi atau berlangsung suatu proses pendidikan. Karena itulah sering dinyatakan pendidikan telah ada sepanjang peradaban umat manusia. Pendidikan menjadikan sumber daya manusia lebih cepat mengerti dan siap dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerja. Oleh karena itu tidaklah heran apabila Negara yang memiliki penduduk dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan mempunyai tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Sedangkan tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut di atas, tenaga pendidik dan kependidikan (khususnya kepala sekolah) harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan Bab VI, pasal 28 ayat (3) Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005, mencakup 4 (empat) kompetensi, yaitu : 1. Kompetensi Pedagogik; 2. Kompetensi Kepribadian; 3. Kompetensi Profesional; dan 4. Kompetensi Sosial. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yaitu tempat menyelenggarakan pendidikan bagi masyarakat (peserta didik) secara terorganisir, mempunyai peranan strategis dalam memberikan pendidikan sadar berkonstitusi bagi para peserta didiknya. Sekolah mempunyai kewajiban secara legal dan moral untuk selalu memberikan penerangan kepada masyarakat tentang pentingnya kesadaran berkonstitusi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Sebagai usaha mempersiapkan generasi mendatang, maka sudah jelas diperlukan berbagai usaha persiapan yang mengarah pada proses penyadaran berkonstitusi kepada warga negara. Oleh karena itu pendidikan harus diberikan sejak dini, dalam hal ini sebagai wahana efektifnya ialah melalui sekolah.

Saat ini, dalam segi kurikulum salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan memberlakukan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Yang paling penting dalam hal ini adalah faktor tenaga pendidik. Sebab secanggih apapun suatu kurikulum dan sekuat apapun sistem pendidikan, tanpa kualitas tenaga pendidik yang baik, maka semua itu tidak akan membuahkan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, tenaga pendidik diharapkan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien.

Kompetensi merupakan salah satu kualifikasi tenaga pendidik yang terpenting. Bila kompetensi ini tidak ada pada diri seorang tenaga pendidik, maka ia tidak akan berkompeten dalam melakukan tugasnya dan hasilnya pun tidak akan optimal. Di samping itu kepala sekolah sebagai bagian dari tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi profesional sebagai kepala sekolah sesuai dengan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007. Guru sebagai pendidik merupakan pekerjaan profesional. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa *professional* adalah pekerjaan atau

kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sementara itu, Undang – undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidik Nasional membedakan pengertian tenaga pendidik dengan tenaga kependidikan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana program manajemen diklat terhadap peningkatan kompetensi profesionalisme?
2. Bagaimana implementasi pengembangan manajemen diklat dalam peningkatan kompetensi profesionalisme?
3. Apa peranan manajemen diklat dalam peningkatan kompetensi profesionalisme?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui program manajemen diklat dalam peningkatan kompetensi profesionalisme
2. Mendeskripsikan implementasi pengembangan manajemen diklat dalam peningkatan kompetensi profesionalisme
3. Mengetahui peranan manajemen diklat dalam peningkatan kompetensi profesionalisme

KAJIAN PUSTAKA

Tenaga Pendidik

Pendidik merupakan tenaga professional 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, (Aas Syaefudin, 2015). Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah *tingkat pendidikan minimal* yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah/sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundangan yang berlaku.

Sebagai seorang professional, pendidik memiliki ciri – cirri seperti yang dikembangkan oleh Ikatan Sarjana Pendidik Indonesia .

1. Memiliki fungsi dan signifikan social
2. Memiliki keahlian dan keterampilan tingkat tertentu.
3. Memperoleh keahlian dan keterampilan melalui metode ilmiah.
4. Memiliki disiplin ilmu.
5. Memiliki latar pendidikan perguruan tinggi.
6. Memiliki etika profesi yang dikontrol organisasi profesi.

7. Bebas memutuskan sendiri dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya.
8. Mempunyai nilai sosial di masyarakat.
9. Berhak mendapat imbalan yang layak.

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

Karena pendidik berkaitan pula dengan masyarakat terutama dengan orang tua siswa, maka seorang pendidik :

1. Bertindak sebagai mitra orang tua peserta didik;
2. Melaksanakan disiplin yang permisif;
3. Memberi kesempatan kepada peserta didik untuk mengakuisasi potensi diri anak didik masing – masing;
4. Mengembangkan bakat peserta didik;
5. Melakukan dialog atau bertukar pikiran secara kritis dengan peserta didik; serta
6. Memperhatikan dan membina perilaku nyata agar positif pada setiap peserta didik

Kompetensi Professional

Kompetensi adalah *tingkat kemampuan minimal* yang harus dipenuhi seorang pendidik untuk dapat berperan sebagai agen pembelajaran yang meliputi *kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial* sesuai Standar Nasional Pendidikan (SNP), yang dibuktikan dengan sertifikat profesi pendidik yang diperoleh melalui pendidikan profesi guru sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Profesionalisme guru merupakan tujuan dari pembinaan ketenagaan untuk dapat menjawab segala tantangan dan perubahan sosial yang terjadi. Secara teoritis, karakteristik profesi meliputi (1) kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan akademik, (2) memiliki pengetahuan khusus, (3) memiliki pengetahuan praktis yang langsung dapat digunakan oleh orang lain, (4) memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan, (5) memiliki kapasitas mengorganisasikan kerja secara mandiri, dan (6) altruisme yaitu mementingkan kepentingan orang lain, serta (7) memiliki etik.

Kompetensi professional dapat didefinisikan sebagai ideology, cukup mahir, kualitas dan standar atau dapat pula di definisikan sebagai seseorang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan pendapatan. (Yorulmas, dkk, 2015). Kompetensi terbagi sebagai empat ranah sebagaimana telah disebutkan dalam Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Keempat kompetensi tersebut dalam implementasinya sebenarnya merupakan satu kesatuan yang utuh dan merupakan “payung” karena telah mencakup semua kompetensi yang harus dimiliki tenaga pendidik (Denim, 2011). Indikator kompetensi professional terdiri dari empat indikator meliputi menguasai landasan pendidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran serta menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan (Husaini Usman, 2011)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian atau riset Kualitatif. Pada umumnya, riset kualitatif memiliki dua ciri utama, yaitu: *Pertama*, data tidak berbentuk angka, lebih banyak berupa narasi, cerita, dokumen tertulis dan tidak tertulis. *Kedua*, penelitian kualitatif tidak memiliki rumus atau aturan absolut untuk mengolah dan menganalisis data.

Dalam dunia pendidikan, penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan suatu proses kegiatan pendidikan yang didasarkan pada proses kegiatan pendidikan yang didasarkan pada apa yang terjadi dilapangan sebagai bahan kajian untuk menemukan kelemahan dan kekurangannya sehingga dapat ditentukan upaya perbaikannya.

Subjek dan Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah tenaga pendidik di Sekolah Dasar Kabupaten Bogor. Sedangkan lokasi penelitiannya bertempat di Sekolah Dasar Kabupaten Bogor

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan tiga teknik yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh selama penelitian dianalisis dengan langkah-langkah yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yang merupakan sebuah cara yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu permasalahan. Penelitian kualitatif adalah penelitian riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis serta lebih menonjolkan proses dan makna. Tujuan dari metodologi ini ialah pemahaman secara lebih mendalam terhadap suatu permasalahan yang dikaji. Dan data yang dikumpulkan lebih banyak kata dibandingkan angka-angka.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Peningkatan profesionalisme tenaga pendidik sangat berkaitan erat dengan empat kriteria kinerja, yaitu karakteristik tenaga pendidik, proses – proses peningkatan profesionalisme, hasil dan kombinasi di antara ketiganya. Kualitas kerja perlu tenaga pendidik, kemampuan komunikasi, inisiatif, dan motivasi kerja, termasuk hal yang perlu diperhatikan. Seorang tenaga pendidik harus memahami tugas dan tanggung jawabnya, memiliki kemampuan mengajar sesuai dengan bidangnya, mempunyai semangat tinggi, serta memiliki inisiatif dan kemauan tinggi, sehingga ia memiliki energi yang optimal dalam menjalankan tuga profesionalismenya.

Dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SD Kabupaten Bogor diperlukan :

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

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

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

Program Implementasi Pengembangan Manajemen Diklat Profesionalisme Tenaga Pendidik

Mutu tenaga pendidik harus selalu ditingkatkan agar tujuan pendidikan nasional dapat terwujud. Secara umum ada beberapa langkah yang dapat diimplementasikan dalam upaya mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Program tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. *Self Assessment* (Evaluasi diri)

Melakukan evaluasi diri melalui acara rapat dengan melakukan *brain storming* (curah pendapat) yang diikuti oleh kepala sekolah, guru, seluruh staf, anggota komite, atau juga pihak yayasan, misalnya kepala sekolah sebagai pimpinan rapat memulai dengan pertanyaan : *perlukah kita meningkatkan mutu?, Seperti apakah kondisi sekolah kita dalam hal mutu pada saat ini?, mengapa sekolah kita tidak/belum bermutu?.* Kegiatan evaluasi diri ini merupakan refleksi / mawas diri untuk membangkitkan kesadaran / keprihatinan akan pentingnya

pendidikan yang bermutu, sehingga menimbulkan komitmen bersama untuk meningkatkan mutu (*sense of quality*), serta merumuskan titik tolak (*point of departure*) bagi sekolah untuk mengembangkan diri, terutama mutu.

2. Perumusan Visi, Misi, dan Tujuan :

Perumusan visi dan misi serta tujuan merupakan langkah awal yang harus dilakukan untuk menjelaskan kemana arah pendidikan yang ingin dituju oleh para pendiri/penyelenggara pendidikan. Kepala sekolah bersama guru harus duduk bersama orang tua peserta didik, komite sekolah, dan wakil masyarakat setempat untuk merumuskan kemana sekolah akan dibawa ke masa depan yang harus sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam UU Nomor 23 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

3. Perencanaan :

Sekolah harus membuat perencanaan yang teliti (mulai dari seberapa besar lingkup cakupan kuantitatif dan kualitatif yang akan dikerjakan, waktu pelaksanaannya, sampai kepada perkiraan biayanya) secara tertulis untuk menetapkan hal yang harus dilakukan, prosedurnya, serta metode pelaksanaannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

4. Pelaksanaan :

- a. Proses dimana dilakukan pengorganisasian, pengarahan/penggerakkan atau kepemimpinan dan kontrol/pengawasan serta evaluasi.
- b. Pada tahap pelaksanaan akan terjawab bagaimana semua fungsi manajemen sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kerjasama dengan orang lain dan dengan sumber daya yang ada dapat berjalan sebagaimana mestinya (efektif dan efisien).
- c. Proses kegiatan merealisasikan apa-apa yang telah direncanakan.

5. Evaluasi :

Evaluasi merupakan kegiatan yang penting untuk mengetahui kemajuan ataupun hasil yang dicapai oleh sekolah di dalam melaksanakan fungsinya sesuai rencana yang telah dibuat sendiri oleh masing-masing sekolah. Evaluasi yang dilakukan adalah evaluasi menyeluruh menyangkut pengelolaan semua bidang dalam satuan pendidikan, yaitu bidang teknis edukatif, bidang ketenagaan, bidang keuangan, bidang sarana prasarana dan administrasi ketatalaksanaan sekolah.

6. Pelaporan :

Pelaporan merupakan pemberian atau penyampaian informasi tertulis dan resmi kepada berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*), mengenai aktifitas manajemen satuan pendidikan dan hasil yang dicapai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan rencana dan aturan yang telah ditetapkan sebagai bentuk pertanggung jawaban atas tugas dan fungsi yang diemban oleh satuan pendidikan tersebut.

Untuk mengimplementasikan program yang disebutkan di atas harus ada peran dari beberapa faktor, yaitu :

1. Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai manajer bertanggung jawab atas terlaksananya fungsi-fungsi manajemen, dan sebagai perencana harus mengidentifikasi dan merumuskan hasil kerja yang ingindicapai oleh sekolah dan mengidentifikasi serta

merumuskan cara-cara (metoda) untuk mencapai hasil yang diharapkan. Peran dalam fungsi ini mencakup : penetapan tujuan dan standar, penentuan aturan dan prosedur kerja di sekolah, pembuatan rencana, dan peramalan apa yang akan terjadi untuk masa yang akan datang.

2. Peran Guru dan Staf Sekolah

Guru dan staf mempunyai peran dalam mengelola proses pembelajaran, harus memahami visi dan misi sekolah, bersinergi dengan kepala sekolah sehingga tujuan sekolah dapat dengan mudah dicapai.

3. Peran Orang Tua Peserta didik dan Masyarakat Keikutsertaan peran orang tua peserta didik dan masyarakat sangat diperlukan dalam mengawasi mutu hasil pendidikan yang dilaksanakan oleh tenaga kependidikan di sekolah.

4. Pemerintah

Pemerintah mempunyai peran untuk jangka panjang, yaitu dengan mengupayakan kebijakan yang memperkuat sumber daya tenaga kependidikan melalui cara dengan memperkuat sistem pendidikan dan tenaga kependidikan yang memiliki keahlian. Peningkatan mutu tenaga kependidikan memerlukan pengembangan keahlian para pendidik karena alasan berikut : (1) keahlian yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan akan semakin tinggi dan berubah sangat cepat, (2) keahlian yang diperlukan sangat tergantung pada teknologi dan inovasi baru, maka banyak dari keahlian itu harus dikembangkan dan dilatih melalui pelatihan dalam pekerjaan, dan (3) kebutuhan akan keahlian itu didasarkan pada keahlian individu.

Peran Manajemen Diklat Kelembagaan Profesi dalam Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SD Kabupaten Bogor

Dalam menunjang pengembangan kemampuan profesionalisme guru atau tenaga pendidikan, Indonesia telah mengembangkan sejumlah diklat. Diklat utama adalah melalui gugus sekolah dan pembinaan profesional di masing-masing sekolah. Sekolah-sekolah dasar di Kabupaten Bogor telah dikelompokkan menjadi gugus yang terdiri atas 6-10 sekolah. Sistem gugus tersebut dianggap sangat penting dalam pembinaan profesional guru. Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan wadah berkumpulnya para guru dalam satu gugus untuk memecahkan masalah, mengujicobakan dan mengembangkan ide-ide baru untuk peningkatan mutu pembelajaran di sekolah, serta meningkatkan profesionalisme guru. Dengan sistem gugus sekolah seperti KKG ini, diharapkan dapat terjadi secara terus-menerus upaya peningkatan mutu pendidikan dengan semangat untuk maju bersama.

Pertemuan-pertemuan KKG merupakan mekanisme pendukung yang penting bagi guru untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam KBM. Melalui kegiatan KKG, guru akan memperoleh kesempatan untuk memperoleh pelatihan, membuat dan mencobakan bahan-bahan atau alat peraga atau alat bantu pembelajaran yang akan digunakan di kelas, memperoleh masukan untuk menghadapi permasalahan di kelas, dan saran atau informasi lain dari sejawat. Penyelenggara kegiatan KKG dapat dilakukan di salah satu Pusat Kegiatan Guru (PKG) atau di ruang kelas pada sekolah gugus. Kegiatan KKG dilakukan rata-rata 2 kali dalam setiap bulan, di dalam atau di luar jam sekolah. Pertemuan dipimpin oleh seorang pelatih yang

biasanya seorang guru pemandu mata pelajaran, yang dibantu oleh pengawas sekolah atau bersama dengan Kepala sekolah. Kegiatan di fokuskan pada peningkatan mutu pembelajaran. Kegiatan diselenggarakan dalam kelompok kecil, secara partisipatif, dengan bahasan materi yang terkait dengan masalah – masalah yang di hadapi guru di sekolah.

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

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

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

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

Saran

Tenaga pendidik diharapkan mampu:

1. Meningkatkan profesionalismenya dalam menjalankan profesi guna mendukung pendidikan;
2. Menanamkan keteladanan dalam segala hal;
3. Tenaga pendidik harus lebih kreatif dan inovatif dalam pembelajaran.
4. Menjalin hubungan yang baik dengan para stakeholder
5. Mengikuti pelatihan untuk dapat meningkatkan kualitas yang mumpuni dalam proses kegiatan belajar mengajar

DAFTAR PUSTAKA

- Aas Syaefudin. 2015. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung : Bumi Siliwangi.
- Danim, S. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Naim, N. 2011. *Menjadi Guru Inspiratif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003
- Yorulmaz, dkk. 2015. *The Realitionship Between Teacher Occuptational Profesionalism and Organizational*. Educational Process: International Journal, 4(1-2), 31-44