



## GURU PROFESIONAL SEBAGAI FAKTOR PENENTU PENDIDIKAN BERMUTU

Syifa Faujiah<sup>1</sup>, Afriza<sup>2</sup>, Tuti Andriani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi S2 Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Sultan Syarif Kasim Riau

Email : [syifafauziiah24@gmail.com](mailto:syifafauziiah24@gmail.com), [afriza@uin-suska.ac.id](mailto:afriza@uin-suska.ac.id), [tutiandriani@uin-suska.ac.id](mailto:tutiandriani@uin-suska.ac.id)

### ABSTRAK

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

**Kata Kunci** : Guru profesional, pendidikan bermutu

### ABSTRACT

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

**Keywords:** Professional teachers, quality education

## PENDAHULUAN

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

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

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

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### A. Pembinaan Dan Pengembangan Profesional Pendidik

Pembinaan berasal dari kata bina yang mendapat awalan ke- dan akhiran -an, yang berarti bangun/bangunan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pembinaan berarti membina, memperbaharui, atau proses,

perbuatan, cara membina, usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Secara umum pembinaan diartikan sebagai usaha untuk memberi pengarahan dan bimbingan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Pembinaan menekankan pada pendekatan praktis, pengembangan sikap, kemampuan dan kecakapan. Hal serupa diungkapkan oleh Suryosubroto dan Cepi Safruddin, pembinaan adalah semua upaya yang dilakukan oleh lembaga di dalam mempertahankan para personel untuk tetap berada di lingkungan organisasi dan mengupayakan pula kedinamisan keterampilan, pengetahuan, serta sikapnya agar mutu kerjanya bisa tetap dipertahankan. Sedangkan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Mashuri, SH dalam Surat Keputusannya tanggal 25 November 1969 No. 0141/ 1969 telah merumuskan sebagai berikut:

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

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

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

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

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

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

### 1. Pengertian Profesionalitas Guru

Profesionalitas guru berakar pada kata profesi yang berarti pekerjaan yang dilandasi oleh pendidikan dan keahlian. Profesionalitas itu sendiri dapat berarti mutu, kualitas, tindak tanduk yang merupakan ciri dari suatu profesi atau orang yang professional.

Profesionalitas guru dapat berarti guru yang professional, yaitu seseorang guru yang mampu merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar dan memanfaatkan

hasil penilaian kemajuan belajar mengajar dan informasilainya dalam penyempurnaan proses belajar mengajar.

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

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

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

Aturan atau bentuk instrumen pendidikan, yaitu sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang vital dalam menyelenggarakan pengembangan profesionalitas guru. Di dalam dunia pendidikan, guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih, dan pengembangan kurikulum yang dapat menciptakan kondisi suasana belajar yang kondusif, yaitu suasana belajar yang menyenangkan, menarik, memberi rasa aman, memberi ruang pada

siswa untuk berfikir aktif, kreatif dan inovatif dalam mengeksplorasi dan mengolaborasi kemampuannya.

## 2. Problematika Pengembangan Profesionalitas Guru

### a. Faktor internal

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

Lalu, guru sudah hafal materi ajar diluar kepala sehingga mengesampingkan tugas-tugas administrasi guru seperti silabus dan RPP, guru kurang memanfaatkan waktu disekolah untuk bertukar pengalaman dengan guru sejawat dengan pengalaman-pengalaman proses pembelajaran yang baik, kurangnya persiapan guru sebelum mengajar, kecenderungan malas untuk mengupdate informasi yang berkaitan dengan pengembangan profesinya, kurang aktif dalam organisasi dan sosialisasi profesi, adanya anggapan bahwa pekerjaan guru adalah rutinitas, bukan pekerjaan yang dinamis.

### b. Faktor eksternal

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

Sarana dan prasarana juga mempengaruhi proses pembelajaran. Ketidak tersediaan sarana dan prasarana yang memadai atau menunjang proses pembelajaran mengakibatkan pelaksanaan pembelajaran berjalan tidak efektif dan penyampain bahan ajar dari guru cenderung tidak berkembang. Semestinya strategi pembelajaran dilakukan secara inovatif dan berfariasi dalam alat dan

media. Hal ini berahir pada berimbas pada tidak terlaksananya indikator kompetensi pengembangan profesi guru.

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

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

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

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

## 3. Tujuan dan Dasar Pengembangan Profesionalitas Guru

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

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

- a. Status para guru sebagai tenaga profesional yang memahami pekerjaan mengajar sebagai suatu tugas birokrasi.

- b. Menunjukkan standar moral yang lebih tinggi kepada pimpinan dan pengawas dibandingkan kepada guru.
- c. Mengansumsikan bahwa para guru lebih bermotivasi oleh kepentingan diri dan sedikit yang berkeinginan untuk kepentingan pekerjaan.
- d. Mengansumsikan bahwa keputusan yang dibuat para guru tentang sesuatu yang penting dan harus dibuat suatu hal yang masuk akal dan merupakan tujuan setiap individu. Menurut Soetopo dasar yang digunakan mengapa profesi keguruan harus dikembangkan dan ini merupakan harapan guru sendiri ialah sebagai berikut:
  - a. Dasar Filosofis  
Tuntutan zaman dan tuntutan anak didik selalu berkembang dari waktu ke waktu. Untuk itu profesi guru harus selalu dikembangkan agar tidak tertinggal dari kemajuan zaman.
  - b. Dasar Fisikologis  
Guru selalu berhadapan dengan individu lain yang memiliki keunikan dan kekhasan masing-masing jika guru tidak selalu meningkatkan pemahaman terhadap individu lain (anak didik), ia tidak dapat menerapkan strategi pelayanannya sesuai dengan keunikan anak didik. Disisilah pentingnya guru mengembangkan pemahaman aspek psikologis individu lain.
  - c. Dasar Pedagogis  
Tugas profesional utama guru ialah mendidik dan mengajar. Untuk dapat menjalankan tugas mendidik dan mengajar dengan baik, guru harus selalu membina diri untuk mengetahui dan menerapkan strategi mengajar baru, metode baru dan teknik-teknik mendidik yang baru, menciptakan suasana pengajaran yang bervariasi, mampu mengelola kelas dengan baik. Untuk itu guru harus meningkatkan perkembangan inovasi pada bidang metode pembelajaran.
  - d. Dasar Ilmiah  
Ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni selalu berkembang dengan pesat. Guru harus dapat mengembangkan cara berfikir ilmiah agar dapat selalu mengikuti perkembangan iptek tersebut.
  - e. Dasar Sosiologis  
Guru harus pandai-pandai mengadakan hubungan sosial dengan mendayagunakan

sarana dan media yang berkembang begitu pesat ini. Hal ini lah yang mengharuskan profesi guru dikembangkan.

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

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

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

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

Berdasarkan penilaian kinerja ini juga akan diketahui tentang kekuatan dan kelemahan guru-guru, sesuai dengan tugasnya masing-masing, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan konseling. Penilaian kinerja guru dilakukan secara periodik dan

sistematis untuk mengetahui prestasi kerjanya, termasuk potensi pengembangannya.

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

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

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

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

Menurut Mulyasa cara yang dapat ditempuh membentuk keterampilan profesional guru dan TAS/M guna perbaikan layanan sekolah

yaitu mengikutsertakan guru dan TAS/M pada kegiatan-kegiatan, seperti pelatihan, penataran, seminar, workshop, pemagangan, dan pendampingan yang diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, perguruan tinggi, atau lembaga non pemerintah.

## **B. Pembinaan Dan Pengembangan Profesional Tenaga Kependidikan**

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

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

Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berpikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Suatu program pembinaan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dan tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan tenaga kependidikan itu sendiri.

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

Profesional adalah seseorang mampu bekerja dengan baik, sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan norma yang berlaku. Wujud profesional

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

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

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

### 1. Profesionalitas Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah

Profesional adalah orang yang menyanggah suatu jabatan atau pekerjaan yang dilakukan dengan keahlian atau keterampilan yang tinggi. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja atau performance seseorang dalam melakukan pekerjaan di profesinya.

Undang-undang No. 2 Tahun 1989 Pasal 31 Ayat 4, menyatakan bahwa tenaga kependidikan berkewajiban meningkatkan kemampuan profesional sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan bangsa. Jadi peningkatan profesional mutlak dilakukan setiap tenaga kependidikan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang dapat dikatakan profesional jika orang tersebut memiliki keahlian, kemampuan dan keterampilan untuk mengerjakan tugas dan fungsinya sesuai dengan prosedur serta mampu beradaptasi terhadap perubahan perkembangan ilmu dan teknologi.

Profesionalitas Tenaga administrasi sekolah/madrasah adalah memiliki kemampuan untuk melaksanakan administrasi sekolah dan memiliki pribadi yang berkembang serta bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Permendiknas No. 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah yaitu harus memiliki kemampuan melaksanakan tugas berupa:

- Administrasi kepegawaian
- Administrasi keuangan
- Administrasi sarana dan prasarana
- Administrasi hubungan sekolah dengan masyarakat
- Administrasi persuratan dan pengarsipan
- Administrasi kesiswaan
- Administrasi kurikulum
- Menerapkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) pada kegiatan administrasi.

Mengacu pada Permendiknas No 24 Tahun 2008 dan diskusi yang dilakukan peneliti dengan dosen pembimbing (expert judgement), maka profesionalitas Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah dapat diklasifikasikan menjadi empat tingkatan, sebagai berikut:

- Profesional  
Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah dikatakan profesional jika 8 (delapan) komponen kegiatan administrasi sekolah/madrasah terpenuhi.
- Cukup Profesional  
Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah dikatakan cukup profesional jika empat sampai tujuh (4-7) komponen kegiatan administrasi sekolah/madrasah dilaksanakan.
- Kurang Profesional  
Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah dikatakan profesional jika satu sampai tiga (1-

- 3) komponen kegiatan administrasi sekolah/madrasah dilaksanakan.
- d. Tidak Profesional  
Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah dikatakan profesional jika tidak melaksanakan kegiatan administrasi sekolah/madrasah.

## 2. Pembinaan Profesionalitas Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah

Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah sebagai suatu profesi dalam Permendiknas No 24 Tahun 2008, untuk menjalankan profesinya maka seorang TAS/M harus memiliki keahlian, pengetahuan dan keterampilan agar dapat mengerjakan tugasnya. Dengan keahlian, pengetahuan dan keterampilan tersebut, maka TAS/M bisa dikatakan profesional.

Profesional merupakan tuntutan setiap pekerjaan, tidak terkecuali TAS/M. Wujud profesional TAS/M adalah memiliki kompetensi dalam hal administrasi sekolah seperti yang diuraikan dalam deskripsi tugasnya. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang semakin pesat serta tuntutan publik dan pekerjaan yang semakin kompleks maka TAS/M harus dapat menyesuaikan perubahan tersebut.

Salah satu penentu keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki sifat dinamis dan berkemampuan berkembang. Hal ini menjadikan manusia menjadi sumber daya yang terpenting dalam organisasi yang apabila ditangani secara tepat akan menjadi modal yang tidak terhingga nilainya dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk dapat meningkatkan profesional sumber daya manusia adalah pembinaan. Suryosubroto dan Cepi Safruddin mengemukakan bahwa pembinaan adalah semua upaya yang dilakukan oleh lembaga di dalam mempertahankan para personel untuk tetap berada di lingkungan organisasi dan mengupayakan pula kedinamisan keterampilan, pengetahuan, serta sikapnya agar mutu kerjanya bisa tetap dipertahankan.

## KESIMPULAN

“Pembinaan diartikan sebagai usaha untuk memberi pengarahan dan bimbingan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Pembinaan menekankan pada pendekatan praktis, pengembangan sikap, kemampuan dan kecakapan. Pembinaan adalah semua upaya yang dilakukan oleh lembaga di dalam mempertahankan para personel untuk tetap berada di lingkungan organisasi dan mengupayakan pula kedinamisan keterampilan, pengetahuan, serta sikapnya agar mutu kerjanya bisa tetap dipertahankan.”

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

“Profesional adalah orang yang menyandang suatu jabatan atau pekerjaan yang dilakukan dengan keahlian atau keterampilan yang tinggi. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja atau performance seseorang dalam melakukan pekerjaan di profesinya. Pengembangan melibatkan suatu strategi yang dapat membantu individu atau organisasi untuk lebih efektif dalam melaksanakan pencapaian individu atau visi organisasi, misi dan tujuan/hasil.”

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bafadal, I. (2006). *Peningkatan Sekolah Dasar dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, S. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danim, S. (2003). *Agen Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daryanto. (2008). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kompri. (2016). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2000). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Muslich, M. (2016). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pendidikan, T. D. (2003). Pengelolaan Pendidikan. *Administrasi Pendidikan, UPI*, 108.
- Purwanto, N. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Razak, S. A. (2020). *Pembinaan dan Pengembangan PTK*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Rohmanto, Z. A. (2007). *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengembangan Sekolah*. Bandung: Yrawa Widya.
- Rusman. (2012). *Model-Model Pembelajaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saud, U. S. (2015). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Siahaan, I. N. (2009). *Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru*. Bandung: Media Perintis.
- Suherman, O. S. (2012). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Suryosubroto. (2000). *Manajemen Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.