

JURNAL KEPENDIDIKAN

<http://jurnalkependidikan.iainpurwokerto.ac.id>

Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah

Supriyati

MI Miftahul Afkar Bumiayu, Brebes
supriyati.yafi@gmail.com

Abstract

This paper examines the development of educators and education staff resources. Educators and education staff are among the components of educational human resources who must continue to update themselves, keep up with the times to be able to organize updated and quality education and learning that are not left behind from other nations. Quality education will produce quality educational output who are able to compete with other nations. The development of educators and education staff must run continuously and sustainably, ie through giving them education and training. Such resources development program in educational institutions can be done through some methods, such as on-job training, demonstration and example, and classroom learning. Through this development program, the potential of educators and education staff resources can be guided, fostered and developed. This represents an effort to improve knowledge, skills and quality of their performance in implementing learning and to actualize the professionalism of educators and education staff.

Keywords: *human resource development educators, education staff*

Abstrak

Tulisan ini mengkaji tentang pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan adalah salah satu komponen sumber daya manusia pendidikan yang harus terus mengupdate dirinya, mengikuti perkembangan zaman agar mampu menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang update, berkualitas, dan tidak ketinggalan dari bangsa lain. Pendidikan yang diselenggarakan dengan berkualitas akan menghasilkan output pendidikan yang berkualitas pula, mampu bersaing dengan bangsa lain. Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan haruslah berjalan secara kontinyu dan berkelanjutan. Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan. Pengembangan di lembaga pendidikan dapat dilakukan dengan metode *on the job, demonstrasi and example*, dan *classroom methods*. Melalui pengembangan, potensi sumber daya tenaga

pendidik dan kependidikan dapat dibimbing, dibina dan dikembangkan sebagai usaha meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kualitas kinerjanya dalam melaksanakan pembelajaran sehingga profesionalisme pendidik dapat terwujud.

Kata kunci : pengembangan sumber daya manusia, pendidik dan tenaga kependidikan

A. Pendahuluan

Globalisasi mencakup ke semua lini kehidupan, tak terkecuali pendidikan. Lembaga pendidikan mau tidak mau harus mampu mengikuti tuntutan zaman. Kondisi ini mengharuskan sumber daya manusia Indonesia untuk berkuatitas tinggi agar mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain di dunia. Bila Sumber Daya Manusia Indonesia tidak memiliki kemampuan/kualitas dan daya saing akan menjadikan kita tidak atau kurang dapat memanfaatkan situasi yang ada sehingga tidak dapat mengusahakan perbaikan hidup. Dengan Sumber Daya Manusia yang tidak kompeten akan kalah bersaing dengan bangsa lain dan menjadikan bangsa kita bangsa yang tertinggal, hanya akan menjadi konsumen, pengguna, dan pekerja bahkan mungkin budak di negaranya sendiri. Oleh karena itu berbagai pihak sepakat untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, dan dunia pendidikan memegang peran utama dalam menyiapkan dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial (Samsudin, 2006: 30)

Sumber daya manusia dipandang merupakan asset terpenting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang terdidik, terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, setia pada cita-cita dan tujuan organisasi, akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi (Arif Yusuf Hamali, 2016:11). Tenaga pendidik atau guru dan tenaga kependidikan atau karyawan merupakan salah satu komponen sumber daya manusia pendidikan yang harus terus menerus dikelola dan dikembangkan. Hal ini karena tidak semua tenaga pendidik yang ada di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan memiliki kualifikasi yang baik. Potensi sumber daya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan perlu terus menerus tumbuh dan berkembang agar dapat melaksanakan fungsinya secara professional.

Membangun pendidikan adalah tugas yang berat dan kompleks, maka sangat penting untuk melakukan upaya-upaya untuk mengembangkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar semakin professional dalam

menjalankan tugasnya. Dalam kode etik guru disebutkan bahwa guru adalah seorang pendidik. Pendidik adalah yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggungjawab, wibawa, mandiri, dan disiplin (Mulyasa, 2007: 37).

Sebagai seorang pendidik berkewajiban bukan hanya sekedar mengajar tetapi juga harus menyampaikan nilai dan *skill*. Untuk memiliki skill tersebut guru memerlukan latihan, pembiasaan, pendidikan yang cukup dan relevan. Maka dari itu upaya pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sangat diperlukan guna peningkatan mutu/kualitasnya. Dengan berkembang dan meningkatnya kualitas tenaga pendidik dan kependidikan tersebut maka berkembang dan meningkat pula mutu pendidikan di lembaga pendidikan.

Permasalahan yang ada dan harus segera diatasi dalam penyelenggaraan pendidikan adalah masih rendahnya kualitas hasil pendidikan. Berbagai penelitian cenderung memperkuat sinyalemen tersebut, dan tenaga pendidik/gurulah yang dituding sebagai penyebab pencapaian hasil pendidikan tersebut, karena peran strategis guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan dan pengajaran. Diduga pencapaian hasil pendidikan yang rendah tersebut dikarenakan rendahnya kinerja peendidik.

Pada kenyataannya sangat jarang guru yang mampu memotivasi dan mendorong potensi dirinya untuk mengembangkan diri tanpa adanya motivasi dari luar/eksternal. Guru terjebak melaksanakan kegiatan rutin, pasif, monoton dan kurang kreatif. Kondisi itu distimulir oleh keadaan di luar dirinya yang kurang kondusif, dan kurang memberikan motivasi, rangsangan dan dorongan kepada para guru untuk mengembangkan kemampuan dirinya terkait menjalankan tugas utamanya. Bahkan bisa terjadi faktor eksternal menjadi penghambat bagi kemunculan kreatifitas pengembangan diri seorang guru. Sebagai contoh ingin melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi terhambat oleh aturan-aturan yang ada.

Jika diamati, tudingan terhadap guru sebagai tenaga pendidik tidak sepenuhnya benar, karena guru bukanlah satu-satunya pihak yang mendominasi pembelajaran di sekolah, tetapi ada pihak lain yang juga terkait diantaranya kepala sekolah, pengawas, dan seksi pendidikan. Peran dan fungsi utama pihak tersebut memberikan bantuan, bimbingan terhadap pengembangan sumber daya guru terutama yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru. Apabila pengembangan sumber daya guru dan karyawan dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan diharapkan tujuan pendidikan di sekolah akan tercapai begitu pula hasil pendidikan akan lebih meningkat.

B. Pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

1. Pengertian Pengembangan

Pengembangan SDM merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugasnya dapat lebih efisien dan produktif (Sutrisno, Edy, 2017,62). Begitu pula dalam pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan juga berhak mendapatkan pengembangan, baik yang dilakukan oleh lembaga tertentu atau dalam organisasi pendidikan tersebut (Syukur, 2012,105).

Menurut Andrew F. Sikula dalam Fatah Syukur (2012: 106):

“Development in reference to staffing and personal matters, is a long-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personal learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes”

Pengembangan yang mengacu pada staf dan personal adalah suatu proses pendidikan jangka panjang dengan menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dimana manjer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Secara definitif, pengertian pengembangan atau *development* adalah sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa sorang karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksepsi posisi yang dijalani yang dijalani selama kariernya.(Danang, 2015,146)

2. Tujuan Pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kenyataan di lapangan dalam sebuah organisasi yang menyelenggarakan program pengenalan yang sangat komprehesifpun belum bisa menjamin bahwa para karyawan baru serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan, artinya para karyawan baru perlu pelatihan tentang berbagai tugas pekerjaanya,. Para karyawan yang berpengalaman pun selalu memerlukan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktifitas kerja (Danang, 2015: 147). Tujuan pengembangan pada hakikatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut :

a. Produktifitas kerja

Dengan pengembangan, produktifitas kerja guru dan karyawan akan meningkat, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* guru dan karyawan akan semakin baik.

b. Efisiensi

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan semua kebutuhan yang diperlukan.

c. Pelayanan

Pengembangan guru dan karyawan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan terhadap pengguna lembaga pendidikan, karena pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting.

d. Moral

Dengan pengembangan, guru dan karyawan akan lebih baik secara moral, mereka antusias untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan professional.

e. Karir

Pengembangan memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir, karena keahlian, keterampilan, dan potensi kerjanya lebih baik (Hasibuan, 70-72).

Dari uraian di atas, disimpulkan bahwa pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kualitas kerja, karena zaman yang terus maju dan berkembang, sehingga tenaga pendidik dan kependidikan dapat menyesuaikan pelaksanaan tugasnya secara professional dan dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Metode-Metode Pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Apabila dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Pertanyaan yang dihadapi dan harus dijawab oleh setiap organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi dalam rangka pengembangan sumber daya yang dimilikinya, melainkan berapa besarnya investasi yang harus dibuat. Artinya pilihan yang tersedia bukan antara pengembangan sumber daya manusia atau tidak, melainkan dalam bidang apa pengembangan itu dilakukan dengan intensitas yang bagaimana dan melalui penggunaan teknik pengembangan apa.

Alasan yang sangat fundamental untuk mengatakan demikian adalah bahwa baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak.

Dalam konteks SDM, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan

pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan. Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan (Edy Sutrisno, 2017: 62).

Pengembangan adalah sebuah kebutuhan, karena zaman yang juga terus berkembang, ada beberapa asumsi dan nilai dari sebuah pengembangan organisasi seperti disebutkan oleh Amstrong (2006: 92).

Assumptions and values of organization development, OD is based upon the following assumptions and values:

- a. *Most individuals are driven by the need for personal growth and development as long as their environment is both supportive and challenging.*
- b. *The work team, especially at the informal level, has great significance for feelings of satisfaction, and the dynamics of such teams have a powerful effect on the behavior of their members.*
- c. *OD programmes aim to improve the quality of working life of all members of the organization.*
- d. *Organization can be more effective if they learn to diagnose their own strengths and weaknesses.*
- e. *But managers often do not know what is wrong and need special help in diagnosing problems, although the outside process consultant ensures that decision making remains in the hands of client.*

Pelaksanaan pengembangan (training and education) harus didasarkan pada metode-metode pengembangan yang telah ditetapkan dalam program pengembangan sebuah lembaga pendidikan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu kepala sekolah atau suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya.

Menurut Sedarmayanti (2012: 183), metode pengembangan yang ditujukan kepada guru dan karyawan pendidikan, di antaranya:

a. *On the job*

Metode pengembangan yang dilakukan dengan cara guru dan karyawan ditempatkan langsung di tempat kerjanya, misalnya di dalam kelas atau micro teaching. Metode on the job terdiri dari dua, yaitu:

- 1) Cara informal, yaitu pelatih menyuruh peserta untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan (mengajar), kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekannya.

- 2) Cara formal, yaitu peserta mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seorang guru yang ahli atau senior, selanjutnya peserta diperintahkan melakukan pekerjaan (mengajar) sesuai yang dipraktekkan pelatih tersebut.

b. Demonstration and Example

Metode pengembangan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengajar yang baik melalui contoh-contoh dengan media pembelajaran yang telah disediakan yang kemudian didemonstrasikan. Biasanya demonstrasi dilengkapi dengan gambar, teks, diskusi, video, dan lain-lain.

c. Classroom Methods

Metode pengembangan yang dilakukan pertemuan di dalam kelas, di antaranya:

- 1) Pengajaran (*Lecture*)

Metode kuliah yang banyak diberikan kepada peserta yang banyak di dalam kelas. Dengan menitikberatkan pada penyajian materi saja yang bersifat teori.

- 2) Seminar (*Conference*)

Seminar dilakukan secara berkelompok, brisi diskusi yang diawali oleh pembimbing. Setelah diskusi selesai, pembimbing menilai dan mengukur keseluruhan diskusi yang telah dilakukan peserta.

- 3) Instruksi terprogram (*Programed Instruction*) Pengembangan di dalam kelas dengan cara presentasi informasi yang sudah menggunakan pola terprogram atau tertentu.

- 4) Bermain peran (*Role Playing*)

Teknik ini, beberapa orang peserta ditunjuk untuk memainkan peran dalam sebuah organisasi, misalnya dalam organisasi pendidikan yaitu dengan interaksi guru dan murid di dalam kelas maupun di luar kelas.

4. Jenis-Jenis Pengembangan Guru dan Karyawan

Jenis pengembangan guru dan karyawan pendidikan dapat dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal.

- a. Pengembangan secara informal, yaitu guru dan karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan keterampilan dan keahliannya. Pengembangan secara informal ini menunjukkan bahwa guru dan karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal

ini bermanfaat bagi sekolah karena prestasi kerja guru semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

- b. Pengembangan secara formal, yaitu guru dan karyawan ditugaskan dari pihak sekolah untuk mengikuti pendidikan dan latihan, baik yang dilakukan dari pihak sekolah itu sendiri maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan (Hasibuan, 2007: 72-73).

Proses atau langkah-langkah pengembangan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan hendaknya dilakukan sebagai berikut:

- a. Sasaran

Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran apa yang ingin dicapai. Apakah sasaran pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan (*technical skill*) ataukah untuk meningkatkan kecakapan memimpin (*managerial skill*) dalam organisasi pendidikan dan *conceptual skill*.

- b. Kurikulum

Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal.

- c. Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan dan pengembangan. Penyediaan tempat dan alat-alat harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran pengembangan yang ingin dicapai. Misalnya tempat pengembangan hendaknya strategis, tenang, nyaman dan tidak mengganggu lingkungan.

- d. Peserta

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan. Misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikannya. Peserta pengembangan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relatif homogen dan jumlahnya ideal, supaya kelancara pengembangan terjamin.

- e. Pelatih

Pengangkat pelatih atau instruktur harus berdasarkan kemampuan objektif (teoretis dan praktis) bukan didasarkan kepada kawan atau saudara. Dengan pelatih yang berkualitas akan menghasilkan peserta pengembangan yang baik.

- f. Pelaksanaan

Melaksanakan proses belajar mengajar artinya pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada peserta pengembangan. Proses belajar mengajar

harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran pengembangan tercapai atau tidak (Syukur, 2012: 113-114).

5. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

Apabila dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satunya implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh pemimpin dalam suatu organisasi adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menekankan pada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru di masa depan.

Menurut Sondang, sebagaimana dikutip oleh Danang (2015: 147-148), bagi organisasi terdapat paling sedikit tujuan manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia (guru) dalam pendidikan:

a. Peningkatan produktivitas kerja

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja ini disebabkan tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan dalam melaksanakan tugas, baiknya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.

b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan

Hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan dapat terwujud dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara objektif.

c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat.

Pengembangan sumber daya manusia pendidikan menekankan pada pelibatan para pegawai dalam menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer.

d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.

e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.

f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang akan dapat memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.

- g. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah bertambah kuatnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

Di samping manfaat bagi organisasi sebagaimana tersebut di atas, pelaksanaan program pengembangan sumber daya guru yang baik sudah pasti bermanfaat pula bagi para anggota organisasi. Apabila pengembangan sumber daya guru dilaksanakan dengan baik tentu akan bermanfaat bagi guru itu sendiri. Pengalaman dan penelitian menunjukkan adanya paling sedikit sepuluh manfaat bagi para karyawan suatu organisasi, yaitu:

- a. Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik
- b. Meningkatkan kemampuan para pegawai untuk menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
- c. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional.
- d. Timbulnya dorongan dalam diri para pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- e. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang gilirannya dapat memperbesar rasa percaya diri di sekolah.
- f. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual.
- g. Meningkatnya kemampuan kerja.
- h. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
- i. Makin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang
- j. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan (Danang, 2015: 148)

Pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk selalu mengembangkan dirinya karena berhubungan dengan pengembangan profesi, baik itu yang menyangkut mata pelajaran yang diampunya maupun keterampilan guru yang lain. Tanpa adanya kesadaran pengembangan diri yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan maka peningkatan profesionalisme guru tidak akan dapat tercapai secara maksimal.

Pengembangan diri dapat dilakukan oleh pendidik secara individual maupun kelompok, dan atas inisiatif sendiri maupun pemerintah. Ada beberapa cara pengembangan diri yang dapat dilakukan oleh guru di sekolahnya masing-masing, antara lain:

- a. Menganalisis umpan balik yang diperoleh dari siswa terhadap pelajarannya.

- b. Mengenalisis hasil pembelajaran (nilai ujian, keterampilan, dan llain-lain)
- c. Mengamati dan menganalisis tanggapan siswa terhadap kegiatan pembelajaran.
- d. Membaca artikel dan buku yang berkaitan dengan bdang dan profesi.
- e. Mengikuti kursus atau pelatihan jarak jauh.
- f. Dilakukan oleh guru bekerjasama dengan guru lain.
- g. Mengobservasi guru lain.
- h. Mengajak guru lain untuk mengobservasi guru yang sedang mengajar
- i. Mengajar bersama-sama dengan guru lain (pola team teaching)
- j. Bersamaan dengan guru lain membahas dan melakukan investigasi terhadap permasalahan yang dihadapi di sekolah.
- k. Membahas artikel atau buku dengan guru lain.
- l. Merancang persiapan mengajar bersama guru lain.
- m. Dilakukan oleh sekolah
- n. Training day untuk semua sumber daya manusia di sekolah.
- o. Kunjungan ke sekolah lain.
- p. Mengundang nara sumber dari sekolah lain atau instansi lain (Tim Penyusun Bahan Ajar Sertifikasi Guru, 2012)

Pemerintah menyelenggarakan program PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan). PKB merupakan bentuk program berkelanjutan untuk memelihara dan meningkatkan standar kompetensi secara keseluruhan, mencakup bidang-bidang yang berkaitan dengan profesi guru. Tiga unsure dalam PKB diatur dalam Permeneg PAN dan RB Nomor 16 tahun 2009, ketiga unsur tersebut yaitu: pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.

a. Pengembangan Diri

Pengembangan diri merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru melalui kegiatan penddikan dan latihan fungsional dan kegiatan kolektif guru yang dapat meningkatkan kompetensi dan atau keprofesian guru. Materi yang dapat dikembangkan dalam kegiatan pengembangan diri antara lain: penyusunan RPP, penyusunan kurikulum dan bahan ajar, dan pengembangan metodologi pembelajaran.

b. Publikasi Ilmiah

Publikasi Ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang dipublikasikan ke masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah. Publikasi ilmiah mencakup tiga kelompok,

yaitu: a) Presentasi pada forum ilmiah, b) publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal, dan c) publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan atau buku pedoman guru (modul)

c. Karya Inovatif

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah. Karya inovatif ini dapat berupa penemuan teknologi tepat guna, pengembangan karya seni, pembuatan atau moodifikasi media pembelajaran.

Dengan diadakannya PKB diharapkan guru secara professional dapat mempertahankan, meningkatkan, dan memperluas pengetahuan dan ketrampilannya agar dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran yang berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas tersebut akan dapat menghasilkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman peserta didik yang berkualitas pula.

C. Penutup

Pendidik dan Tenaga Kependidikan merupakan sumber daya manusia pendidikan yang harus terus dikembangkan agar terus dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Pengembangan pendidik dan tenaga pendidikan hendaknya dilaksanakan secara kontinyu dan berkelanjutan melalui pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif, agar pendidik dan tenaga kependidikan dapat selalu menjaga dan meningkatkan profesionalismenya. Pendidik yang professional akan mampu melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas diharapkan akan dapat menghasilkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pemahaman peserta didik yang berkualitas pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. *Strategic Human Resource Management. Guid of Action*. London and Philadelpie: Kogan Page.2006
- Hamali, Yusuf Arif. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS,2016
- Hasibuan, Malayu Habsi S.P, *Manajemen Syariat*, Jakarta:Khairul Bayan,2003
- Mulyasa, E. *Menjadi Guru Profesional.Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2007
- Pidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta. Rineka Cipta,2011.

Supriyati

- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia “Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS”*, Bandung: Refika Aditama, 2007.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1996.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2015
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017
- Syukur, Fatah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012.
- Tim Penyusun Bahan Ajar Sertifikasi Guru. *Kebijakan Pengembangan Profesi Guru*. Semarang: IKIP PGRI Semarang, 2012.
- Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Dirjen Binbagais, Depag RI, 2006.