

PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS GURU DI SDIT ROBBANI BANJARBARU

Nina Arifa

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

ninaarifa85@gmail.com

Abstrak

Pengembangan profesionalitas yang ada di SDIT Robbani merupakan bentuk peningkatan kualitas sumber daya manusia dan bertujuan dalam memperbaiki efektivitas kerja dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai terhadap tugas-tugasnya. Kegiatan yang menunjang dalam pengembangan profesionalitas adalah adanya pelatihan, seminar, workshop dan lain sebagainya. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan analisis kebutuhan, desain program, proses mengembangkan, proses pelaksanaan, dan proses mengevaluasi program pengembangan profesionalitas guru. Penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang mendeskripsikan atau menggambarkan keadaan atau status fenomena, pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru. Hasil dari penelitian ini adalah menganalisis kebutuhan pengembangan profesionalitas guru dengan cara mendiagnosanya terlebih dahulu, dalam desain program pengembangan guru maka berdasarkan semua uraian mengenai analisis kebutuhan, tentunya kepala sekolah memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam pengembangan profesionalitas guru, mengembangkan program pengembangan profesionalitas guru yaitu dengan berupa pelatihan, workshop, pembinaan islami, dan lain sebagainya, pelaksanaan Program Pengembangan Profesionalitas Guru ada program eksternal dan internal, dalam tahap evaluasi melalui raport guru yang menunjang kinerja guru.

Kata kunci—Pengembangan, Profesionalitas, Program

Abstract

Professional development at SDIT Robbani is a form of improving the quality of human resources and aims to improve work effectiveness by improving the knowledge, skills and attitudes of employees towards their duties. Activities that support professional development include training, seminars, workshops and so on. This study aims to describe the needs analysis, program design, development process, implementation process, and process of evaluating teacher professional development programs. The author uses a qualitative research approach with a type of qualitative descriptive research, namely research that describes or describes the state or status of phenomena, collecting data using observation and interview techniques conducted with school principals, vice principals in curriculum areas, and teachers. The results of this study are to analyze the needs for teacher professional development by diagnosing it first, in the design of the teacher development program, based on all the descriptions regarding needs analysis, of course the principal has goals to achieve in teacher professional development, Developing a teacher professional development program, namely in the form of training, workshops, Islamic coaching, and so on. Implementation of the Teacher Professional Development Program has external and internal programs, in the evaluation stage through teacher report cards that support teacher performance.

Keywords—Development, Professionalism, Program

1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah upaya untuk mengembangkan nilai-nilai edukatif yang sesuai dengan kaidah dan aturan atau norma dalam bermasyarakat dan beragama. Tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yakni manusia yang bertakwa kepada Tuhan dan memiliki akhlak yang baik, mempunyai pengetahuan, sehat jasmani dan rohani.

Pendidikan dilalui dengan proses interaksi yang baik antara pendidik dan peserta didik. Mengajar peserta didik diperlukan cara berpikir rasional untuk bersikap sesuai dengan nilai dan aturan yang berlaku. Keberhasilan pendidik ditentukan oleh pendidik yang berkualitas. Pendidik mempunyai peranannya dalam merealisasikan program pendidikan yang berimplikasi terhadap kinerja sekolah. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan harus menyiapkan tenaga pendidik yang profesional dan mempunyai keahlian sesuai bidangnya masing-masing.

Manusia yang unggul adalah hasil dari adanya guru yang profesional yang menunjang dalam meningkatkan mutu sekolah. Hal tersebut terdapat dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 mengenai guru dan dosen pasal 1 ayat 4 yang menjelaskan bahwa: “Profesional adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dan membutuhkan keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu”.¹

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (selanjutnya disebut UU Sisdiknas), pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dalam hal meningkatkan mutu harus senantiasa dilakukan adanya perubahan, yakni perubahan ke arah yang lebih baik. Pendidikan sekolah menjadi sarana dalam pembentukan manusia, tentunya pendidikan yang bermutu dan berkualitas dalam hal pembentukan karakter.²

Salah satu kontribusi dalam pembangunan nasional yang menjadikan bangsa yang bermutu adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas diawali dengan penyediaan para pendidik yang mempunyai kompetensi dan memiliki daya saing tinggi. Pendidikan mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan terintegrasi dengan prosesnya.

Sumber daya manusia harus mempunyai kreativitas dalam kecakapan kerja. Keterampilan dan kemampuan serta fasilitas yang menunjang akan mendapat persepsi yang bagus. Kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan, kemauan dan komitmen yang tinggi terhadap kemajuan dan peningkatan mutu pendidikan di sekolahnya.³

¹Syarwani Ahmad, *Profesi Kependidikan dan Keguruan* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), h.2.

²Nurul Zuriyah, *Model Pendidikan Karakter di Perguruan Tinggi* (Malang: Surya Pena Gemilang, 2018), h.123.

³Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), H. 42.

Mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Dengan demikian, kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peran sangat besar dalam mengembangkan mutu sumber daya guru di sekolah. Sekolah sebagai lembaga formal yang mendapat tugas dan tanggung jawab untuk mendidik anak-anak mempunyai peranan yang sangat penting di sekolah sebagai suatu sarana siswa untuk bertukar pikiran, selain itu juga guru harus berupaya agar materi pelajaran yang disampaikan menarik minat siswa supaya tidak bosan.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kualitatif yaitu penelitian yang mendeskripsikan atau menggambarkan keadaan atau status fenomena. Pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara yaitu melakukan wawancara, melaksanakan observasi dan dokumentasi yang dilakukan pada Juli 2023. Data di analisis dengan tiga teknik yaitu mereduksi, mendisplay dan menarik kesimpulan. Teknik triangulasi yang peneliti gunakan yaitu triangulasi teknik, dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh melalui observasi dengan data yang diperlukan melalui wawancara.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan profesionalitas merupakan salah satu hal yang mendasari di SDIT Robbani Banjarbaru dalam manajemen sumber daya manusia. Pengembangan profesionalitas merupakan kebutuhan setiap guru karena memiliki tujuan dalam meningkatkan kompetensi guru di SDIT Robbani Banjarbaru. Sedarmayanti mengemukakan bahwa tujuan pengembangan dan latihan bermaksud untuk memperoleh tiga hal yaitu: menambah pengetahuan, menambah keterampilan, dan mengubah sikap.⁴ Melalui perpaduan berbagai pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pada umumnya tujuan pengembangan adalah selain memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya terhadap tugas-tugasnya dan tanggung jawabnya terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan, juga akan memberikan dasar dalam pencapaian tujuan jangka panjangnya dalam rangka peningkatan karir bagi dirinya sendiri sehingga produktivitas kerjanya dalam mencapai tujuan akan tercapai secara efektif dan efisien.

Mengetahui bagaimana pengembangan profesionalitas guru yang ada di SDIT Robbani Banjarbaru, maka peneliti melakukan wawancara dan observasi pada analisis kebutuhan, desain program, proses mengembangkan, proses pelaksanaan pengembangan, dan evaluasi program pengembangan atau biasa disebut model ADDIE dalam pengembangan.

⁴Rizky Nuriyana Husaini dan Utama Utama, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan," *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* 21, no. 1 (5 Februari 2021), <https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/didaktis/article/view/6649>.

A. Analisis Kebutuhan Pengembangan Profesionalitas Guru

Kebutuhan guru merupakan kebutuhan profesional guru yang bertugas dalam memberikan jasa pendidikan. Hal tersebut akan relevan dan mampu dalam memenuhi kebutuhan lembaga pendidikan. Analisis kebutuhan guru adalah suatu proses menjelaskan dan mencatat tujuan-tujuan guru, kewajiban dan tanggung jawab utama yang harus dikerjakan. Analisis kebutuhan guru merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia yang membentuk serta menjelaskan kompetensi guru.⁵

Pada tahapan pertama, yaitu menganalisis kebutuhan pengembangan profesionalitas guru dengan cara mendiagnosanya terlebih dahulu. Terdapat beberapa cara yang dilakukan, yaitu kebutuhan guru salah satunya *check list* pekatan yang diminta, misalnya jurnal guru, supervisi semua tupoksi, dilihat dari sana yang menjadi apa saja kekurangan dalam kebutuhan guru.

B. Desain Program Pengembangan Profesionalitas Guru

Setelah melakukan analisa dan sudah mendapatkan outputnya, maka tindakan nyata selanjutnya adalah desain. Desain ini berarti melakukan perencanaan dengan cermat dan teliti tentang bagaimana konten pelatihan akan disampaikan ke peserta training. Selain itu juga harus di-desain yang baik untuk memastikan peserta mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan.⁶ Berdasarkan semua uraian mengenai analisis kebutuhan, tentunya kepala sekolah memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam pengembangan profesionalitas guru. Setiap sekolah memiliki perbedaan tujuan. Tujuan yang ingin dicapai dalam pengembangan profesionalitas adalah supaya semua guru bisa mengajar sesuai kualifikasi karena bisa meningkatkan 4 kompetensi dalam mengajar.

C. Proses Mengembangkan Program Pengembangan Profesionalitas Guru

Guru profesional merupakan faktor penentu dalam proses pendidikan yang berkualitas. Untuk menjadi seorang guru yang profesional, seseorang harus mampu menemukan jati diri dan mewujudkan dirinya sesuai dengan kompetensi dan prinsip seorang guru yang profesional, apalagi seorang guru di era TIK saat ini tidak hanya sekedar mengajar tetapi harus menjadi pengelola pembelajaran.⁷ Artinya setiap guru harus mampu menciptakan kondisi belajar yang kreatif. Pelatihan merupakan cara yang efektif untuk menumbuhkan profesionalisme mengajar guru. Pelatihan guru adalah pelatihan yang dilakukan oleh pendidik untuk menjadi profesional dan memaksimalkan kegiatan pembelajaran di kelas. Latihan ini sering mencakup teknik-teknik mulai dari perencanaan pelajaran hingga cara memfasilitasi pembelajaran yang efektif.⁸

Mengembangkan program pengembangan profesionalitas guru yaitu dengan berupa pelatihan, *workshop*, pembinaan islami, dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan atau program 1 tahun, sudah di agendakan untuk setiap bulan apa saja. Jika sudah direncanakan pengembangan guru apa saja poinnya, maka dibagi dalam 12 bulan di tahun ajaran tersebut, sebagai contoh; rapat kerja di bulan apa saja, rapat

⁵Suparjo Adi Suwarno, *Manajemen Pendidikan Islam: Teori, Konsep, dan Aplikasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam* (Indramayu: Adanu Abimata, 2021), H. 60.

⁶Sarlota Singerin, *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan* (Sumatera Barat: Azka Pustaka, 2022), H.2.

⁷"KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU | Helmi | AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan," diakses 9 Agustus 2023, <http://www.journal.staihubbulwathan.id/index.php/alishlah/article/view/43>.

⁸Riswadi, *Kompetensi Profesional Guru* (Jawa Timur: Uwais Inspirasi, 2019).

evaluasi. Setiap akhir tahun akan di evaluasi secara kuantitas maupun kualitas program tersebut.

D. Proses Pelaksanaan Program Pengembangan Profesionalitas Guru

Pengembangan Profesionalitas guru adalah usaha sadar, terencana, dan terarah untuk menciptakan atau meningkatkan keahlian guru dalam melaksanakan kegiatan mengajar dengan tetap berpegang pada kode etik, ilmu pengetahuan yang mendukung, serta memiliki hak, batasan, dan kedudukan yang jelas untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Sebagai seorang guru yang berkualitas, maka harus menciptakan kualitas yang lebih baik bagi diri sendiri dan orang lain.⁹

Program eksternal yang diadakan di SDIT Robbani adalah menugaskan guru mengikuti program guru penggerak, Program Pendidikan Profesi Guru, dan pelatihan-pelatihan seperti pelatihan wali kelas, pelatihan *public speaking*, munaqasah guru Al-Qur'an, standarisasi bacaan guru Al-qur'an, pelatihan 4mat system, dan Akademi wakil kepala sekolah. Program internal yang dilaksanakan adalah pelatihan internal dan pembinaan islami seperti APNI, Tatsqif, dan lain sebagainya.

E. Proses mengevaluasi program pengembangan profesionalitas Guru

Evaluasi pelatihan memiliki fungsi sebagai pengendali proses dan hasil program pelatihan sehingga akan dapat dijamin suatu program pelatihan yang sistematis, efektif dan efisien. Evaluasi pelatihan merupakan suatu proses untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam program pelatihan. Evaluasi pelatihan lebih difokuskan pada peninjauan kembali proses pelatihan dan menilai hasil pelatihan serta dampak pelatihan yang dikaitkan dengan kinerja SDM. Evaluasi merupakan bagian yang sangat penting dari program pelatihan, mengingat telah banyak menghabiskan waktu, energi, serta biaya untuk pelaksanaannya. Agar pelatihan tidak sia-sia, suatu langkah evaluasi dan tindak lanjut dilakukan secara teratur. Evaluasi suatu program pelatihan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap staf terjadi dan seberapa besar penerapannya dalam memberikan arti atau pengaruh padadirinya, kelompok dan organisasinya.¹⁰

Evaluasi program digunakan untuk mendapatkan informasi yang akurat tentang suatu program. Informasi tersebut dapat berupa proses pelaksanaan program, hasil yang dicapai, selain itu pula dapat digunakan untuk penyusunan program berikutnya. Proses evaluasi melalui raport guru dengan mengambil data kedisiplinan, data amalan yaumiyah, karya yang dikumpulkan, bentuk tanggung jawab selama bekerja, dan juga hasil supervisi guru.

4. KESIMPULAN

Pengembangan profesionalitas guru dilalui dengan cara analisis kebutuhan, desain program, proses mengembangkan, proses pelaksanaan pengembangan, dan evaluasi program pengembangan atau biasa disebut model ADDIE dalam pengembangan. Menganalisis kebutuhan pengembangan profesionalitas guru dengan cara mendiagnosanya

⁹Siraj, *Profesi Pendidikan: Tinjauan Teoritik Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru* (Bekasi: Kimshafi Alung, 2022), H. 31.

¹⁰Nun Tufa, "Pentingnya Pengembangan SDM," *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 4, no. 2 (18 Juni 2018), <https://www.ejournal.inzah.ac.id/index.php/iqtishodiyah/article/view/84>.

terlebih dahulu, dalam desain program pengembangan guru maka berdasarkan semua uraian mengenai analisis kebutuhan, tentunya kepala sekolah memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam pengembangan profesionalitas guru, mengembangkan program pengembangan profesionalitas guru yaitu dengan berupa pelatihan, *workshop*, pembinaan islami, dan lain sebagainya, Pelaksanaan Program Pengembangan Profesionalitas Guru ada program eksternal dan internal, dalam tahap evaluasi melalui raport guru yang menunjang kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Husaini, Rizky Nuriyana, dan Sutama Sutama. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan." *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* 21, no. 1 (5 Februari 2021). <https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/didaktis/article/view/6649>.
- "KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU | Helmi | AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan." Diakses 9 Agustus 2023. <http://www.journal.staihubbulwathan.id/index.php/alishlah/article/view/43>.
- Nurul Zuriah. *Model Pendidikan Karakter di Perguruan Tinggi*. Malang: Surya Pena Gemilang, 2018.
- Riswadi. *Kompetensi Profesional Guru*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi, 2019.
- Sarlota Singerin. *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Sumatera Barat: Azka Pustaka, 2022.
- Siraj. *Profesi Pendidikan: Tinjauan Teoritik Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru*. Bekasi: Kimshafi Alung, 2022.
- Suparjo Adi Suwarno. *Manajemen Pendidikan Islam: Teori, Konsep, dan Aplikasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam*. Indramayu: Adanu Abimata, 2021.
- Syarwani Ahmad. *Profesi Kependidikan dan Keguruan*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Tufa, Nun. "Pentingnya Pengembangan SDM." *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 4, no. 2 (18 Juni 2018). <https://www.ejournal.inzah.ac.id/index.php/iqtishodiyah/article/view/84>.