

PEMBERDAYAAN GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM RANGKA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI INDONESIA

Bayu Wisnanda *¹

Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin
Indonesia
Wisnandabaya@gmail.com

Riki Anggara Putra

Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin
Indonesia

Abstract

This research is motivated by the problems that teachers often face that affect the quality of quality in schools, so that empowerment is needed for teachers to encourage school quality improvement. This study aims to describe in detail the form of empowering teachers and education personnel in order to improve school quality. The method used in this research is a literature study that focuses on empowering teachers and education personnel to improve school quality, in reviewing qualitative references that focus on discussing the topic of empowerment and quality of education. The results of this study reveal there are four important components in the development of educator resources, namely: 1) adopting a strategic approach to human resource planning, 2) acquiring and developing staff who match the basic needs of the organisation, 3) developing a performance-oriented organisational culture, and 4) maintaining merit principles. In addition, school efforts that need to be made for empowerment include: 1) Education and Training which includes and 2) Activities other than education and training.

Keywords: Teacher Empowerment, Education Personnel, Education Quality.

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi masalah yang sering dihadapi guru yang mempengaruhi kualitas mutu di sekolah, sehingga dibutuhkan pemberdayaan bagi guru untuk mendorong peningkatan mutu sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara rinci mengenai bentuk kegiatan *Impowering* (pemberdayaan) guru dan tenaga kependidikan dalam rangka meningkatkan mutu sekolah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur yang berfokus pada pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan mutu sekolah, dalam mengkaji referensi secara kualitatif yang berfokus pada pembahasan topik pemberdayaan dan mutu Pendidikan. Hasil penelitian ini mengungkapkan ada empat komponen penting dalam pengembangan sumber daya pendidik, yaitu: 1) mengadopsi pendekatan strategis dalam perencanaan sumber daya manusia, 2) memperoleh dan mengembangkan staf yang sesuai dengan kebutuhan dasar organisasi, 3) mengembangkan budaya

¹ Korespondensi Penulis

organisasi yang berorientasi pada kinerja, dan 4) menjaga terpeliharanya prinsip-prinsip prestasi (*merit principles*). Selain itu juga upaya sekolah yang perlu dilakukan untuk pemberdayaan antara lain: 1) Pendidikan dan Pelatihan yang meliputi dan 2) Kegiatan Selain Pendidikan dan Pelatihan.

Kata Kunci : Pemberdayaan Guru, Tenaga Kependidikan, Mutu Pendidikan

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan antara lain dipengaruhi oleh pemberdayaan guru (Manaf, 2016). Menurut Bailey dan Curtis (Widodo & Sriyono, 2020) mengatakan bahwa melalui pemberdayaan, guru mampu menambah pengetahuan baru dan menguasai keterampilan-keterampilan baru sehingga mereka akan mampu mengatasi persoalan proses belajar mengajar yang dihadapi di sekolah. Murray, (2010) berpendapat bahwa pemberdayaan mendorong guru untuk berpartisipasi, berbagi dan mempengaruhi, yang pada selanjutnya berdampak positif bagi kehidupan mereka. Selanjutnya Murray, (2010) juga menambahkan, pengembangan profesional guru yang efektif rahasianya adalah pemberdayaan diri sendiri (*self-empowerment*). Artinya, agar profesionalitas guru dapat berkembang secara efektif, maka guru perlu memberdayakan dirinya sendiri tanpa harus menunggu peraturan-peraturan yang turun dari pemegang kebijakan. Supaya pemberdayaan berlangsung efektif, maka organisasi harus mendorong terciptanya kondisi berikut: (a) partisipasi; (b) inovasi; (c) akses terhadap informasi; (d) pertanggungjawaban.

Jika kondisi ini memungkinkan ditangani dengan strategi yang tepat potensi pemberdayaan guru sangat cukup untuk meningkatkan mutu pendidikan. Strategi yang diformulasikan dengan baik dengan baik akan membantu penyusunan dan pengalokasian sumber daya yang dimiliki organisasi menjadi suatu bentuk yang baik dan dapat bertahan (Bimantara et al., 2020). Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dituntut untuk mempunyai mutu yang bagus. Mutu pendidikan akan baik dan memuaskan jika sesuai atau melebihi kebutuhan para pelanggan yang bersangkutan. Menurut Permadi dan Daeng (Widodo & Sriyono, 2020), mutu jasa pendidikan bersifat relatif (sesuai dengan kebutuhan pelanggan), dan bukan bersifat absolut.

Secara terminologis, pembinaan guru sering dilihat sebagai kumpulan inisiatif dukungan terhadap guru, terutama dukungan dalam bentuk layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pengawas sekolah dan penilik sekolah serta pembina lainnya proses pembelajaran meningkat. Dalam pembangunan pendidikan, kualitas guru memiliki pengaruh berantai terhadap komponen pendidikan lainnya, sehingga peningkatan kualitas guru secara nasional merupakan program sangat strategis (Aslamiah et al., 2019). Seiring dengan program peningkatan kualitas guru yang dilakukan secara berkelanjutan antara lain melalui sertifikasi guru, uji kompetensi, pelatihan dan penilaian kinerja guru.

Selain masalah guru yang belum tersertifikasi, permasalahan guru terhadap mutu sekolah dapat bervariasi tergantung pada konteks dan kondisi spesifik di setiap sekolah. Namun, beberapa masalah umum yang sering dihadapi guru yang dapat mempengaruhi mutu sekolah antara lain Kualifikasi, Kompetensi Guru, Kurangnya Pengembangan Profesional, Beban Kerja yang Berlebihan, Kondisi kerja yang kurang Mendukung pengembangan diri, Pengukuran kinerja yang kurang efektif, dan Banyaknya beban Administratif yang dibebankan. Dari beberapa masalah tersebut dibutuhkan pemberdayaan bagi guru untuk mendorong peningkatan mutu sekolah. Pemberdayaan ini juga akan mempengaruhi kinerja (Nadeem et al., 2018), sehingga dalam perspektif pendidikan dapat berimplikasi pada mutu pendidikan. Gagasan pemberdayaan melibatkan tenaga kerja yang diberikan tingkat fleksibilitas yang lebih besar dan lebih banyak kebebasan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan. Apabila kondisi tersebut dapat diupayakan dengan strategi yang tepat, maka pemberdayaan guru potensial mendorong peningkatan mutu sekolah.

METODE PENELITIAN

Artikel ini didasarkan pada studi literatur yang berfokus pada Pemberdayaan Guru dan tenaga kependidikan untuk Meningkatkan Mutu Sekolah, dalam mengkaji referensi Secara kualitatif yang berfokus pada pembahasan topik "Pemberdayaan dan Mutu Pendidikan" dari berbagai sumber bacaan atau referensi berupa jurnal, buku atau internet yang relevan dengan masalah yang sedang dibahas oleh peneliti. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengidentifikasi dan menganalisis sebelumnya literatur yang diteliti berasal dari 10 jurnal nasional dan 5 internasional, serta pedoman kebijakan merdeka belajar melalui Kemendikbud, peraturan perundang-undangan negara dan bacaan internet. Langkah-langkah yang akan ditempuh penulis untuk mengumpulkan bacaan, yaitu:

1. Mengumpulkan data terkait topik yang dibahas.
2. Menganalisis literatur yang dibaca dan menyimpulkan Topik utama terkait Pemberdayaan Guru dan tenaga kependidikan dalam upaya Meningkatkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, mutu adalah (ukuran) baik buruknya suatu benda; gelar atau gelar (kecerdasan, intelek, dll.); kualitas. Secara terminologis, istilah kualitas memiliki arti yang cukup beragam, mengandung banyak interpretasi, Menurut J.M Jurau mutu adalah kesesuaian dengan tujuan atau manfaatnya. Sedangkan menurut W. Edward Deming, mutu harus bertujuan memenuhi kebutuhan pelanggan sekarang dan masa depan (Martini et al., 2022). Secara umum mutu dapat diartikan sebagai proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.

Menurut J.M Juran mutu adalah kesesuaian dengan tujuan atau manfaatnya. Sedangkan menurut W. Edward Deming, mutu harus bertujuan memenuhi kebutuhan pelanggan sekarang dan masa depan (Martini et al., 2022). Secara umum mutu dapat diartikan sebagai proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.

Tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil Pendidikan. Tenaga pendidik adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur tenaga pendidik mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah (Putra et al., 2018).

Menurut Guskey pengembangan sumber daya pendidik merupakan proses dan kegiatan yang direncanakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap bagi pendidik untuk memperbaiki kualitas belajar siswa. Nilasari, (2020) memaknai pengembangan sumber daya pendidik sebagai kegiatan promosi pendidikan sendiri (*self-education*) dan proses pembelajaran bagi pendidik dengan berpartisipasi dalam berbagai pendidikan lanjutan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitudes*) yang terkait dengan pengetahuan dasar, mengajar, administrasi, dan kerjasama dalam mengajar.

Ada empat komponen penting dalam pengembangan sumber daya pendidik, yaitu (a) mengadopsi pendekatan strategis dalam perencanaan sumber daya manusia, (b) memperoleh dan mengembangkan staf yang sesuai dengan kebutuhan dasar organisasi, (c) mengembangkan budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja, dan (d) menjaga terpeliharanya prinsip-prinsip prestasi (*merit principles*) (Ali & Mardiaty, 2021).

Upaya yang harus Dilakukan Sekolah dalam Pemberdayaan Tenaga Pendidik

Ada beberapa strategi yang sejauh ini telah dikembangkan oleh pemerintah Indonesia menurut Dian Mahsunah (Rosita Pangestika & Alfarisa, 2015) antara lain:

1. Pendidikan dan Pelatihan
 - a. In-house training (IHT). Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan.
 - b. Program magang. Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di institusi/industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi professional guru.
 - c. Kemitraan sekolah. Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan bekerjasama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu. Pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah.

- d. Belajar jarak jauh. Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya.
- e. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus. Pelatihan jenis ini dilaksanakan di P4TK dan atau LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi.
- f. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.
- g. Pembinaan internal oleh sekolah. Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya.
- h. Pendidikan lanjut. Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi pembinaan profesi guru di masa mendatang. Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun di luar negeri, bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut ini akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi.

2. Kegiatan Selain Pendidikan dan Pelatihan

- a. Diskusi masalah pendidikan. Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik sesuai dengan masalah yang di alami di sekolah.
- b. Seminar. Pengikutsertaan guru di dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan profesi guru dalam meningkatkan kompetensi guru.
- c. Workshop. Workshop dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya.
- d. Penelitian. Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen ataupun jenis yang lain dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran.
- e. Penulisan buku/bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis guru dapat berbentuk diktat, buku pelajaran ataupun buku dalam bidang pendidikan.
- f. Pembuatan media pembelajaran. Media pembelajaran yang dibuat guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik (animasi pembelajaran).

- g. Pembuatan karya teknologi/karya seni. Karya teknologi/seni yang dibuat guru dapat berupa karya teknologi yang bermanfaat untuk masyarakat dan atau pendidikan dan karya seni yang memiliki nilai estetika yang diakui oleh masyarakat.

KESIMPULAN

Ada empat komponen penting dalam pengembangan sumber daya pendidik, yaitu :

1. Mengadopsi pendekatan strategis dalam perencanaan sumber daya manusia.
2. Memperoleh dan mengembangkan staf yang sesuai dengan kebutuhan dasar organisasi.
3. Mengembangkan budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja.
4. Menjaga terpeliharanya prinsip-prinsip prestasi (*merit principles*).

Strategi pemberdayaan untuk pengembangan kompetensi tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan mutu sekolah terbagi menjadi 2, diantaranya melalui:

1. Pendidikan dan Pelatihan yang meliputi; a) *In-house training* (IHT), b) Program magang, c) Kemitraan sekolah, d) Belajar jarak jauh, e) Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus (Spesialis), f) Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya, g) Pembinaan internal oleh sekolah, h) Pendidikan lanjut (PPG).
2. Kegiatan Selain Pendidikan dan Pelatihan yang meliputi; a) Diskusi masalah pendidikan b) Seminar, c) Workshop, d) Penelitian, e) Penulisan buku/bahan ajar, f) Pembuatan media pembelajaran, g) Pembuatan karya teknologi/karya seni

Dengan program dan strategi yang dilakukan pemerintah terhadap pemberdayaan guru tersebut, guru juga harus lebih berdaya untuk peningkatan dirinya secara swadaya terutama bagi mereka yang telah menerima tunjangan profesi. Keadaan tersebut dapat didukung oleh sekolah dengan melaksanakan pelatihan-pelatihan secara mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A., & Mardiyati, A. (2021). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Pusat Kegiatan Belajar masyarakat (PKBM) Anshor Cibungbulan Kabuoaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, 3(1), 1–10.
- Aslamiah, Suriansyah, A., Amelia, R., & Ngadimun. (2019). Building Professional Learning Communities (PLC) to Increase the Quality of Education in Elementary School. *International Journal of Innovation, Creative and Change*, 5(4).
- Bimantara, D. P., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (2020). Pengaruh Kompetensi Sosial dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja. *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 8, 162–170.
- Martini, Ibnu Ahmad, K., & Metroyadi. (2022). The Correlation among Teacher Professionalism, Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance.

International Journal of Social Science and Human Research, 05(06).
<https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-30>

- Murray, A. (2010). *Empowering Teachers through Professional Development*.
- Nadeem, M. T., Zia, M., Riaz, W., & Shafique, M. Z. (2018). The Effects of Employees Empowerment on Organizational Performance: A Case of Hotel Industry in Pakistan. In *International Journal of African and Asian Studies* www.iiste.org ISSN (Vol. 47). www.iiste.org
- Nilasari. (2020). Pendidikan Di Era Revolusi Industri 5.0 Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI*.
- Putra, M. R. E., Prananosa, A. G., & Marianita, M. (2018). Manajemen Tenaga Pendidik SDIT Mutiara Cendekia Lubuklinggau. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 1(1), 38–47. <https://doi.org/10.31539/alignment.v1i1.276>
- Rosita Pangestika, R., & Alfarisa, F. (2015). Pendidikan Profesi Guru (PPG): Strategi Pengembangan Profesionalitas Guru dan Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia. *Seminar Nasional Pendidikan UNY*, 671–683.
- Widodo, W., & Sriyono, H. (2020). Strategi Pemberdayaan guru dalam meningkatkan Mutu Pendidikan. *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 7–12.