

UPAYA MENGEMBANGKAN MODEL PROFESIONALISME GURU

Ertati, Zaninal Azman, Muhammad Yunus

Sekolah Tinggi Agama Islam Bumi Silampari, Lubuklinggau,
Indonesia

ertatillg@gmail.com, zainalazman@staibslg.ac.id,
muhamadyunus@staibslg.ac.id,

Abstrak

Article History
Received:06-06-2023
Revised :15-06-2023
Accepted:17-07-2023

Keywords:
Development Model,
Teachers
Profesionalism,
Teacher Competence

One variable of deciding nature of instruction is instructor's job. As a calling, educators are required have the option to develop and foster as per improvement of science and innovation. The improvement of science and innovation that quickly has a major effect on advancement of instruction so there are requests for expanded quality instructive administrations to understudies. In this manner doing educators proficient advancement in ceaseless and supported by the necessities of the educators, gatherings of educators and institutions is vital. To instructors can foster their expert, educators should be acquainted with different models of instructors proficient advancement so they can comprehend and carry out. Different models of instructors proficient improvement really has been concentrated by specialists of schooling that educators can have a wide information on the calling. Understanding educators on proficient advancement model is supposed to prod them become proficient educators in playing out their obligations.

Educators proficient advancement should be finished as per the requirements of instructors with the goal that they proceed to develop and create. Different reports in the field shows that there are a few impediments in the execution of educators proficient improvement since educator proficient improvement models don't in light of needs of educators. This article looks at models of instructors proficient advancement fully intent on giving decision to educators to work on their incredible skill. In the event that the educator's expert ascent, absolutely the nature of training can be expanded too.

Pendahuluan

Guru sebagai suatu profesi harus selalu berkembang. Pengembangan profesionalisme guru pada dasarnya harus didasarkan pada kebutuhan tunggal dari pendidik yang sebenarnya terlepas dari persyaratan pembentukan dan pengumpulan instruktur. Kemajuan instruktur dalam konteks kebutuhan kelembagaan memang penting, namun yang lebih signifikan tergantung pada kebutuhan masing-masing pendidik melalui siklus keprofesionalan, karena substansi pembelajaran dan setting pembelajaran terus menerus berkembang dan berubah sesuai dengan unsur-unsur keberadaannya, instruktur diharapkan untuk terus bekerja pada kemampuan mereka.

Upaya pengembangan profesionalisme guru harus dilakukan secara berkesinambungan agar wawasan, pemahaman dan kemampuan yang berhubungan dengan kewajibannya selalu up to date dengan kemajuan dunia persekolahan. Model peningkatan yang berbeda benar-benar telah dikembangkan oleh banyak ahli pengajaran yang disesuaikan dengan kapasitas dan kebutuhan pendidik. Selanjutnya, makalah ini berbicara tentang berbagai model untuk menciptakan keterampilan luar biasa instruktur yang dapat digunakan pendidik sesuai kebutuhan mereka. Kecukupan setiap model ini bergantung pada kondisi yang melingkupi pendidik. Model yang berbeda ini akan memberikan keputusan kepada pendidik untuk meningkatkan giliran ahli mereka.

Guru sebagai profesional ini harus dibarengi dengan ditetapkannya standar-standar dakwah, dengan tujuan agar ada keselarasan antara keistimewaan dan kewajiban bagi seseorang yang berprofesi sebagai pendidik, antara lain Indonesia membutuhkan pengajar yang disebut pendidik, namun pengajar yang profesional. mahir dalam panggilan mereka sebagai instruktur. Standar untuk panggilan pertunjukan berasal dari dua ekspresi dasar panggilan dan bidang khusus pengajar / mendidik.

Wajar saja, investasi waktu dan tenaga yang signifikan untuk menumbuhkan panggilan (profesionalisasi) harus dimulai dari pengembangan panggilan, dan kemudian bergerak menuju substansi bidang tertentu. Dimasukkan sehubungan dengan menciptakan keterampilan luar biasa instruktur, setiap percakapan membangun ahli harus diikuti oleh prolog ke substansi tertentu dari bidang pendidikan. Secara lebih eksplisit, happy ID bergantung pada grup minat pemanggil. Dengan demikian, pemajuan ahli guru sekolah dasar atau sekolah dasar madrasah akan membahas masalah: (1) sosok ahli sebagai aturan, (2) sosok ahli pendidik pada umumnya, dan (3) sosok ahli sekolah dasar. atau instruktur madrasah. (Syamaun, 2016)

Profesional adalah pekerjaan atau latihan yang diselesaikan oleh seorang individu dan menjadi semacam pendapatan seumur hidup yang membutuhkan penguasaan, kemampuan, atau kemampuan yang memenuhi pedoman atau standar kualitas tertentu dan membutuhkan pelatihan yang mahir.

Guru professional tidak boleh dipengaruhi oleh preferensi individu, karena tanggung jawab pendidik adalah membantu dan membuat siswa belajar. Ingat, seorang instruktur atau guru bukanlah hal yang tabu untuk bertemu dengan siswa dan mungkin orang tua mereka. Namun perlu diingat bahwa tugas ahli seorang guru adalah membantu siswa belajar bagaimana (membantu siswa lain dalam belajar), baik mereka suka atau tidak.

Dalam pekerjaan untuk mendorong pelatihan publik, sangat mendasar bagi guru untuk memastikan pedoman kualitas kemampuan dan keterampilan yang mengesankan. Untuk mencapai jumlah pendidik ahli yang dapat mendorong faktor-faktor kemajuan di sekolah umum, diperlukan proses pelatihan yang konstan, terfokus, dan berkelanjutan. Siklus menuju pendidik yang ahli harus dijunjung tinggi oleh semua komponen yang berhubungan dengan pendidik.

Komponen-komponen tersebut dapat digabungkan untuk menciptakan kerangka kerja yang dapat mendorong pengembangan pendidik ahli dalam kualitas dan jumlah yang memadai.

Sesuai dengan strategi pemerintah, melalui Peraturan No. 14 Tahun 2005 pasal 7 memerintahkan agar penguatan kecakapan pendidik dibantu melalui pengembangan diri yang dilakukan dengan cara berdasarkan kepopuleran, adil, tidak merugikan, dan wajar dengan menjaga kebebasan bersama, sifat-sifat yang ketat, sifat-sifat sosial, kemajemukan masyarakat, dan seperangkat aturan ahli. Selain itu, sesuai pasal 20, dalam menunaikan kewajiban cakap, pendidik berkewajiban meningkatkan dan membina kemampuan dan kemampuan skolastik secara berkesinambungan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan, inovasi, dan karya. (Supriadi, 2009)

Mengingat berat dan rumitnya pelatihan bangunan, sangat penting untuk melakukan upaya untuk mendorong dan melibatkan guru untuk menjadi lebih ahli. Ini hanya dimaksudkan untuk melakukan upaya membangun pendidikan yang kuat, dan mampu melakukan peningkatan ke arah yang lebih baik tanpa henti.

Profesionalisme guru dan tenaga kependidikan masih belum cukup terutama mengenai bidang logika. Misalnya seorang instruktur Sains dapat menunjukkan Sains atau ilmu Fisika. Atau instruktur ujian yang ramah bisa mendidik bahasa Indonesia. Kualitas dan keterampilan instruktur yang mengesankan tidak sesuai dengan bentuknya. Banyak dari mereka tidak memenuhi syarat dan menyampaikan beberapa materi yang tidak dapat diterima sehingga mereka tidak atau tidak dapat menyajikan dan menyelesaikan pelatihan yang benar-benar berkualitas.

Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam menjalankan kewajibannya sehingga pelaksanaan pendidik menjadi prasyarat penting untuk membuat kemajuan pendidikan. Sebagai aturan umum, sifat besar sekolah adalah tolok ukur kemajuan presentasi yang ditunjukkan oleh instruktur. Bagaimanapun, sinetron tanpa naskah bahwa sifat pendidik di Indonesia masih terbilang rendah. Ini agak disebabkan oleh ketidakpuasan sifat sekolah. Dengan demikian, presentasi pendidik sangat diperhatikan, dan berusaha untuk terus dibawa ke tingkat berikutnya.

Salah satu upaya dalam menumbuhkembangkan pemikisan dengan meningkatkan dan menciptakan kemampuan dapat diperoleh melalui pengalaman yang terus berkembang. Peningkatan kecakapan pendidik dikaji dan diperkenalkan dalam tulisan penting dengan berbagai cara. Bagaimanapun, secara konsisten inti dari upaya tersebut adalah memahami bahwa peningkatan kemampuan terkait dengan pendidik pembelajaran, belajar bagaimana belajar, dan mengubah informasi pelatihan mereka untuk kepentingan siswa mereka. Pada tingkat fundamental, orang mungkin mengatakan bahwa tujuan utama dari pelatihan adalah, sebagai aturan umum, menyelesaikan perencanaan ideal ahli masa depan.

Salah satu sudut pandang yang menarik untuk dipelajari dari sosok seorang pendidik adalah sudut pandang ekshibisi, karena menurut presentasi pendidik merupakan kontribusi utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Namun, dilihat dari kenyataan, pelaksanaan pendidik masih belum ideal. Presentasi instruktur belum ideal, hal ini ditunjukkan, selain itu, pendidik tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), mengabaikan pemenuhan organisasi instruktur, memberikan tugas tanpa proses mata, tidak adanya materi pertunjukan yang menarik menggunakan model dan teknik yang suram, dan penilaian penemuan yang tidak ideal. Mengingat pentingnya kinerja guru dalam pelatihan, upaya diharapkan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pendidik. Mengingat hipotesis perilaku Luthans, ada banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pendidik. Salah satu unsur yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru adalah variabel pergantian peristiwa yang mahir guru, unsur ini digunakan sebagai bahan kajian eksplorasi ini.

Metode Penelitian

Teknik yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah strategi kualitatif yang mencerahkan. Eksplorasi kualitatif adalah metodologi yang mengungkap keadaan sosial tertentu dengan menggambarkan realitas secara akurat, dibingkai dengan kata-kata berdasarkan prosedur pemilihan informasi dan pemeriksaan informasi penting yang diperoleh dari keadaan normal melalui survei tertulis. (Patton, 2009)

Pembahasan

Model Pengembangan Profesional Guru

Pengembangan profesi guru adalah kursus latihan untuk menyesuaikan kapasitas ahli instruktur dengan permintaan pelatihan dan pendidikan. Pengembangan panggilan seni dalam iklim pendidikan ditujukan untuk kualitas profesional, objektif, jujur, dan tanggung jawab pelaksanaan ujian, serta inspirasi untuk lebih mengembangkan kinerja dan prestasi. Peningkatan kemahiran pendidik pada dasarnya bekerja pada sifat keterampilan instruktur. Sebagian dari komponen utama keterampilan instruktur adalah kemampuan pendidikan, kemampuan karakter, keterampilan sosial, dan kemampuan ahli. (Sabandi, 2013)

Pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam tindakan sains dan informasi, inovasi dan kemampuan untuk bekerja pada kualitas, baik untuk pengalaman mengajar dan berkembang serta keterampilan staf instruktif lainnya yang mengesankan. Peningkatan mahir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana yang dipikirkan dengan matang. Panggilan adalah posisi standar atau pekerjaan serta posisi yang berbeda. Peningkatan panggilan pertunjukan adalah perbedaan yang signifikan untuk fokus pada mengharapkan perubahan dan kehebatan permintaan pada panggilan pertunjukan yang sebagian besar menekankan dominasi informasi. Peningkatan kemampuan dapat dicirikan sebagai siklus karir panjang di mana instruktur memperbaiki pendidikan mereka untuk mengatasi masalah siswa.

Profesi pendidik merupakan panggilan vital dalam keberadaan suatu negara. Hal ini, sejujurnya, mengingat tempat pendidikan sangat penting dalam kaitannya dengan kehidupan masyarakat. Guru merupakan komponen utama dalam suatu siklus instruktif, dengan tujuan agar hakikat pelatihan tidak sepenuhnya ditentukan oleh sifat pengajar dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di mata masyarakat. Dengan demikian, upaya untuk terus membina dakwah (pengajar) merupakan kebutuhan yang mutlak bagi kemajuan suatu negara, memperluas hakikat guru akan mendorong terciptanya hakikat pendidikan, baik siklus maupun hasilnya.

Pengembangan profesional guru harus konstan atau persisten. Program kemajuan dilengkapi dengan kebutuhan pendidik. Sesuai Permeneg Skillset dan RB Nomor 16 Tahun 2009, komponen latihan

peningkatan tenaga ahli nonstop meliputi: (a) pengembangan diri, yang dapat dibantu melalui persiapan utilitarian atau latihan agregat pendidik potensial untuk lebih mengembangkan keterampilan pendidik serta keterampilan luar biasa, misalnya sanggar atau latihan bersama, dukungan latihan logika dan latihan agregat lainnya sesuai dengan kewajiban dan komitmen pendidik, (b) Pembagian logika, terdiri dari: pengenalan dalam pertemuan logika, pembagian logika sebagai hasil eksplorasi atau pemikiran logika di bidang sekolah formal, dan pendistribusian bahan bacaan, buku perbaikan, atau peraturan berpotensi instruktur, (c) karya imajinatif, misalnya melacak inovasi yang tepat, inovasi/kreasi atau peningkatan mahakarya, pembuatan/perubahan perangkat pembelajaran/panduan visual/praktikum, atau memesan norma, aturan, pertanyaan dan semacamnya di tingkat publik atau biasa. Ketiga jenis kemajuan tersebut dilakukan oleh instruktur secara berkesinambungan sehingga keterampilan luar biasa pendidik dipertahankan dan dikembangkan. (Risdiyany, 2021)

Implementasi Model Profesionalisme Guru

Berbagai model profesionalisme guru dikemukakan oleh para ahli ternyata memiliki banyak persamaan. Oleh karena itu, berikut ini akan diperkenalkan beberapa model pelaksanaan keterampilan impresif pendidik dengan tujuan agar instruktur dapat memilih model sesuai kebutuhan masing-masing.

Pertama-tama, program peningkatan kemampuan pendidik sekolah. Program ini diharapkan bagi para pendidik yang belum memiliki kemampuan dasar pendidikan sarjana untuk mengambil pendidikan sarjana bahkan ahli dalam persiapan pendidik sebagai tugas review. Bagaimanapun, saat ini, ketika pendidik jarang memenuhi syarat di bawah sertifikasi empat tahun. Kedua, program leveling dan konfirmasi. Program penyamarataan diberikan kepada pendidik yang landasan pendidikannya tidak sesuai dengan kewajiban pertunjukannya atau tidak penting untuk program pelatihan instruktur. Sementara itu, program akreditasi difokuskan pada pendidik yang telah memenuhi prasyarat (misalnya telah menunjukkan minimal lima tahun, lulus UKG) sehingga mereka dapat menyelesaikan kewajibannya dengan baik dan selanjutnya mendapatkan bantuan pemerintah. Ketiga, penyusunan program

terkoordinasi berbasis kemampuan. Program persiapan ini diberikan kepada pendidik untuk mencapai kemampuan yang ideal sehingga materi persiapan mengacu pada materi yang membantu kemampuan yang ingin dicapai. Keempat, program manajemen instruktif. Program ini diharapkan dapat membantu para pendidik dalam menangani masalah-masalah pembelajaran yang dilihat oleh pengajar di kelas dan lebih jauh lagi masalah-masalah yang berhubungan dengan persekolahan secara keseluruhan. (Nurhayati, 2020)

Kedua, program penguatan KKG dan MGMP. KKG adalah wadah latihan keterampilan pendidik, biasanya untuk guru kelas (wali kelas), sedangkan MGMP untuk guru SMP dan SMA sesuai bidang kajian masing-masing pendidik. Dengan diskusi ini, pendidik dapat saling memberikan kontribusi tentang materi pembelajaran yang dibantu dan dapat menemukan jawaban pilihan untuk masalah pembelajaran yang diamati di kelas. 6, konferensi instruktur. Konferensi tersebut merupakan media bagi instruktur untuk bertukar pikiran dan pertemuan tentang pengalaman pendidikan dan ajang kontes imajinasi di antara para pendidik. Ketujuh, program persiapan adat lainnya. Menyusun program-program yang fokus pada pendidik dengan hanya mencermati hal-hal yang nyata dan penting agar pendidik tidak terbengkalai oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi, misalnya pembelajaran logika, rencana pendidikan 2013, pembelajaran campuran, penelitian kegiatan ruang belajar.

Ketiga, membaca dan menulis buku harian atau makalah logis. Salah satu kekurangan guru adalah kurangnya membaca dan menyusun makalah logika sehingga profesi pendidik agak terhambat karena membutuhkan makalah logika. Oleh karena itu, kelompok sekolah perlu menyusun program yang terekam dalam bentuk hard copy naskah-naskah logis bagi para pendidik agar berguna dalam pekerjaannya, serta perlu adanya bantuan dari kepala sekolah dan pimpinan pelatihan. 10, ikut serta dalam pertemuan logis. Pertemuan logis difokuskan pada pendidik untuk memberikan informasi mutakhir tentang pengajaran dan pembelajaran. Memberikan data ini berarti untuk bekerja pada bagian kemampuan dan ahli pendidik dalam pengalaman yang berkembang. 10, penelitian kegiatan wali kelas (PTK) langsung. Ujian ini sangat dianjurkan bagi pendidik agar pendidik dapat mempertimbangkan program pembelajaran yang telah dilaksanakan di kelasnya sehingga pendidik dapat terus

mengembangkan pelaksanaan pendidikannya. Namun, karena banyaknya tugas presentasi, para instruktur jarang melakukan kendaraan, serta kesiapan dan kemampuan mereka untuk menulis makalah logis. Oleh karena itu diperlukan bantuan dari kepala sekolah dan pengelola sekolah agar tenaga pendidik menjadi berguna dalam memimpin PTK.

Keempat, belajar. Tindakan ini biasanya ditujukan kepada pendidik pemula. Pendidik amatir melakukan posisi sementara di wali kelas dengan arahan dari pendidik senior sesuai bidang studinya. Latihan pekerjaan sementara biasanya meliputi: mempelajari dewan dan ruang belajar para eksekutif sehingga para pendidik amatir ini dapat melanjutkan langkah instruktur senior yang ahli. Kedua belas, ikuti berita sebenarnya dari media berita. Pengetahuan dan pemahaman pendidik tidak hanya menyangkut materi pembelajaran dalam buku, tetapi juga membutuhkan informasi yang lebih luas melalui media cetak dan elektronik, bahkan pendidik diharapkan dapat mengikuti berita melalui internet. Instruktur yang mahir akan terus mengikuti peningkatan informasi dari berbagai sumber media yang dapat diakses. Ketigabelas, ambil bagian dan aktiflah dalam pergaulan yang mahir. Perkumpulan yang mahir memberikan manfaat yang luar biasa bagi para pendidik (PGRI) untuk menumbuhkan keterampilannya yang luar biasa dengan membangun jaringan penguasaan individu.

Kelima, membangun kerjasama dengan mitra. Kolaborasi yang erat antara mitra instruktur dapat memberikan pintu terbuka untuk peningkatan keterampilan melalui latihan logis dan latihan lainnya sehingga peningkatan keterampilan pendidik yang luar biasa. Kelima belas, kemajuan instruktur yang diarahkan secara terpisah. Program ini berencana untuk memberdayakan instruktur untuk mensurvei kebutuhan kemajuan mereka sendiri, memiliki pilihan untuk maju secara efektif dan mengarahkan diri mereka sendiri. Oleh karena itu, kepala sekolah dan kepala sekolah harus mendorong instruktur sambil memilih tujuan pembelajaran berdasarkan penilaian individu terhadap kebutuhan mereka. Keenam belas, persepsi dan penilaian. Tindakan ini difokuskan pada pendidik agar mereka dapat melihat dan mensurvei program pembelajaran yang telah diselesaikan sehingga pendidik memiliki informasi yang tepat tentang realisasinya dengan

tujuan agar mereka kemudian dapat merefleksikan dan memeriksa peningkatan pengalaman pendidikan dalam kelompoknya.

Keenam, pemberian. Agar tenaga pendidik dinamis dalam menjalankan panggilannya, diperlukan penghargaan atas prestasi yang telah dicatatkan, bahkan penghargaan juga harus diberikan kepada tenaga pendidik yang tidak maksimal sehingga tidak ada perbedaan perlakuan antar tenaga pendidik. Kedelapan belas, model shortfall. Administrator dan pengelola sekolah harus mengatasi kekurangan atau kekurangan dalam pelaksanaan pendidik karena kekurangan masing-masing pendidik dalam melakukan kewajiban profesionalnya. Konsekuensinya, perintis sekolah perlu menerapkan pelaksanaan pelaksanaan kepada tenaga pendidik sehingga dengan asumsi tenaga pendidik mengalami kesulitan dalam menyelesaikan kewajibannya dapat dibantu oleh kepala sekolah dan kepala sekolah secara terpisah..

Ketujuh, model cascade atau desiminasi. Karena keterbatasan sumberdaya di sekolah, guru secara individual dikirim untuk mengikuti pelatihan. Setelah selesai mengikuti pelatihan, guru tersebut menyebarkan informasi kepada rekan-rekannya agar mereka juga memperoleh pengetahuan yang sama. Kedua puluh, model berbasis standar. Model pengembangan ini menitikberatkan kepada standar-standar yang harus dipenuhi dalam mengadakan pengembangan profesional guru. Model ini kurang diminati karena lebih menitikberatkan pada standar-standar yang harus dipenuhi bukan kepada kompetensi apa yang harus dimiliki guru sehingga pengelolaan program pengembangan profesional guru bersifat seragam tidak berdasarkan kebutuhan pengembangannya. Kedua puluh satu, model mentoring. Model pengembangan ini melibatkan dua guru (guru pemula dan berpengalaman) dan mengandung unsur konseling dan profesional. Guru yang berpengalaman memberikan pelatihan kepada guru pemula agar guru pemula dapat meningkatkan profesionalnya. Ada pula yang menyatakan model ini adalah model supervisi klinis kepada guru pemula. (Nurhayati, 2020)

Program Pengembangan Profesionalisme Guru

Program pengembangan profesionalisme guru di Indonesia telah berkali-kali diubah untuk mengakomodasi berbagai reformulasi agenda pendidikan nasional. (1) Program pengembangan

profesionalisme guru pertama bertujuan mendukung berdirinya sekolah dasar pada 1970-an. Pada waktu itu, tujuan khusus program pengembangan profesionalisme guru adalah membekali guru-guru baru yang hanya memiliki keterampilan mengajar dasar dan tidak memiliki latar belakang pendidikan guru. (2) Pada 1980, pemerintah menjalankan program Pemantapan Kerja Guru (PKG), yaitu pelatihan dalam jabatan dengan metode pengajaran yang berfokus pada siswa. (3) Pada 1993, pemerintah memperkenalkan model baru untuk pengembangan profesionalisme guru, yaitu dilakukan dalam sistem gugus sekolah. Penerapan model pengembangan guru ini, yang dikenal dengan nama kelompok kerja guru (KKG), diharapkan dapat mempermudah pembinaan profesionalisme bagi guru. (4) Menyusul terbitnya Undang-Undang Guru dan Dosen pada 2005, pemerintah menghubungkan program sertifikasi guru dengan program pengembangan profesionalisme guru yang disebut Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). (Kasmanah; 2014)

Program pengembangan profesionalisme guru terbaru yang diselenggarakan pemerintah, yaitu Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), bertujuan mengatasi ketidaksiapan guru dalam penguasaan mata pelajaran yang diajar dan rendahnya keterampilan pedagogik guru. Walau desain PKB memiliki perbedaan yang signifikan dibandingkan program-program pengembangan profesionalisme guru sebelumnya, namun, PKB juga tidak berhasil meningkatkan kualitas pengajaran guru.

Kekurangan Teknis dalam Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru

Masalah pada penyelenggaraan pengembangan profesionalisme guru di Indonesia dimulai pada 1982 ketika durasi program PKG dipendekkan dan diubah menjadi model cascade untuk memenuhi kebutuhan melatih banyak guru dalam waktu yang singkat. Dalam pembelajaran dengan model cascade, materi pelatihan disederhanakan karena master trainer melatih peserta yang akan menjadi trainer yang nantinya juga akan melatih calon trainer, dan seterusnya.

Pada awalnya, PKG adalah pelatihan dalam jabatan untuk sekelompok kecil guru yang diselenggarakan di satu tempat tertentu selama 16 minggu. PKG versi awal memadukan pembelajaran tatap

muka di dalam ruangan dan kunjungan/pengamatan ke kelas-kelas yang dilakukan secara intensif. Perubahan model penyelenggaraan PKG dari model berskala kecil ke model cascade berakibat pada penurunan kualitas dan intensitas pelatihan.

Indonesia lalu mencoba model pengembangan profesionalisme guru berbasis klaster, yaitu KKG. Di beberapa negara lain, seperti Korea Selatan dan Jepang, pelaksanaan program pengembangan profesionalisme guru berbasis klaster terbilang sukses. Namun, keberhasilan itu tidak terjadi di Indonesia; di banyak kota/kabupaten, KKG dilaporkan sudah tidak aktif.

Studi World Bank (2015) menunjukkan tidak aktifnya KKG disebabkan oleh kurangnya dukungan dari pemerintah daerah serta rendahnya motivasi guru. Selain itu, walau pada awalnya KKG bertujuan memperkuat pembelajaran guru dalam lingkup komunitas pembelajaran guru, namun, pada akhirnya kegiatan KKG lebih banyak diisi dengan pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan kumpulan soal untuk ujian siswa.

Program PKB juga mengadopsi model cascade. Menurut analisis kami, PKB memiliki beberapa ciri khas program pengembangan profesionalisme guru yang berhasil guna namun, terdapat kesenjangan antara konsep PKB di atas kertas dengan yang diselenggarakan di lapangan.

PKB didesain untuk fokus pada mata pelajaran dan diselenggarakan di tempat-tempat yang tidak terpusat—kedua fitur ini terdapat di program-program pengembangan profesionalisme guru yang berhasil guna. Namun, sejumlah kekurangan pada aspek teknis PKB makin menambah lemahnya kualitas pelaksanaan program tersebut. Contoh aspek teknis yang bermasalah dalam PKB yaitu kapasitas instruktur yang tidak memadai, modul yang kurang bagus, dan durasi yang tidak mencukupi untuk penyampaian materi pelatihan yang sangat banyak.

Upaya untuk mengaitkan penuntasan PKB dengan insentif juga dilemahkan. Pada 2015, muncul wacana politik tentang mengaitkan penuntasan PKB, yang diukur dengan skor post-training dalam Uji Kompetensi Guru (UKG), dengan tunjangan sertifikasi. Namun, pemerintah pada akhirnya tidak merealisasikan pilihan tersebut karena akan menimbulkan implikasi insentif finansial yang sangat besar.

Pada praktiknya, guru yang menuntaskan PKB memang akan mendapatkan poin kredit. Dalam sistem kepegawaian aparatur sipil negara, poin kredit bermanfaat bagi peningkatan jabatan guru. Namun, menurut para guru besarnya poin kredit yang didapat setelah mengikuti PKB sangat kecil. (Dudung, 2018)

Kami menemukan bahwa fitur-fitur penting lain yang terdapat dalam program pengembangan profesionalisme guru yang berdaya guna tidak ada di PKB. Contoh fitur penting tersebut: menysar guru berdasarkan pengalaman mengajar mereka, mengadakan kegiatan tindak lanjut pascapelatihan, diklat PKB tidak disertai praktik/latihan mengajar berupa guru mendemonstrasikan keterampilan mengajar mereka kepada peserta lain dan instruktur pelatihan, dan mengembangkan kemampuan mengajar guru berdasarkan kemampuan atau pengalaman mengajar yang mereka miliki.

Ketiadaan fitur-fitur penting ini menjadikan guru tidak berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran. Apalagi, kami menemukan bahwa fitur-fitur penting ini juga tidak ada dalam program-program pengembangan profesionalisme guru di Indonesia sebelumnya. Ketiadaan tersebut disertai dengan berbagai kekurangan pada aspek teknis pelaksanaan PKB ternyata sudah terjadi sejak 4 dekade lalu. Temuan ini menandakan bahwa elemen-elemen dalam sistem pendidikan di Indonesia berandil dalam menyebabkan program-program pengembangan profesionalisme guru tidak berdaya guna.

Ketidak selarasan Sistem Pendidikan Indonesia dalam Hal Kualitas Guru

Guru diharapkan memiliki kemampuan mengajar yang lebih baik setelah menyelesaikan diklat PKB—namun, tujuan ini tidak tercapai. Berdasarkan temuan kami, penyebab ketidakefektifan itu tidak berasal dari guru. Sebagian besar guru yang kami wawancarai mengatakan mereka telah berusaha mengaplikasikan ilmu yang didapat dari diklat PKB ke dalam praktik mengajar di kelas. Namun, mereka menemui berbagai tantangan, seperti tingkat pembelajaran siswa, tuntutan kurikulum, dan fasilitas terbatas, yang kemudian mendorong mereka untuk kembali mempraktikkan cara mengajar yang lama.

Temuan kami yang lain adalah minimnya peran kepala sekolah dalam menilai kinerja guru setelah guru menyelesaikan diklat PKB.

Kepala sekolah semestinya mendukung pembelajaran guru dengan memberikan umpan balik tentang kualitas pengajaran guru pascamengikuti pelatihan. Nyatanya, kepala sekolah tidak melakukan tindakan apa pun untuk membantu guru mengaplikasikan ilmu baru mereka. Kepala sekolah hanya menjalankan pengawasan seperti biasa, yaitu memenuhi kebutuhan administrasi.

Kinerja guru tetap tidak membaik setelah mereka mengikuti diklat PKB karena pemerintah tidak mengintegrasikan pembelajaran profesionalisme guru dengan upaya peningkatan kualitas sekolah. Di sekolah-sekolah negeri, umumnya guru tidak memiliki kesadaran yang baik mengenai hubungan antara meningkatkan kemampuan mengajar mereka dengan pengembangan karier mereka atau dengan kualitas sekolah. (Bahri, 2014)

Bagaimana pun performa siswa, entah baik atau buruk, konsekuensi yang diterima guru (dan sekolah) tidak ada bedanya. Ini terjadi karena pengembangan profesionalisme guru tidak pernah diintegrasikan ke dalam sistem pendidikan dengan pendelegasian pembelajaran yang kuat. Ditambah lagi, diperlukan guru-guru berkualitas baik untuk bisa memfasilitasi pembelajaran yang berdaya guna.

Tidak efektifnya pengembangan profesionalisme guru yang berimbas pada gagalnya upaya peningkatan kualitas guru tidak hanya terjadi di Indonesia.

Di Rwanda, fokus penilaian dan ujian di sekolah-sekolah tidak sejalan dengan perubahan kurikulum. Kondisi ini mempersulit guru karena mereka harus menerapkan ilmu yang diperoleh dari program pengembangan profesionalisme guru yang menyertai pelaksanaan kurikulum. Ketakselarasan antara penyelenggaraan pembelajaran guru dengan kurikulum dan sistem ujian mendorong guru untuk mengambil langkah yang aman, yaitu menggunakan pendekatan mengajar yang tradisional.

Di Indonesia, walau pemerintah telah melakukan banyak upaya untuk meningkatkan kualitas guru, namun, program pengembangan profesionalisme guru selalu kekurangan dana. Karena keterbatasan anggaran ini, program-program tersebut selalu menargetkan melatih sebanyak mungkin guru dalam waktu yang relatif singkat. Akibatnya, program pelatihan pun dirancang sesuai dengan anggaran yang

terbatas, dan untuk sebanyak mungkin guru. Hal ini tentu saja membuat kualitas pelatihan menurun.

Ketakselarasan ini juga mendorong penghapusan banyak fitur penting pada program pengembangan profesionalisme guru. Salah satunya terkait komponen praktik/latihan mengajar berupa guru mendemonstrasikan keterampilan mengajar mereka kepada peserta lain dan instruktur pelatihan.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mengakui bahwa komponen tersebut penting dalam pengembangan profesionalisme guru. Di sisi lain, Kemendikbud juga memahami bahwa memberikan umpan balik terkait pengajaran kepada jutaan guru membutuhkan dana yang sangat besar. Pada akhirnya, komponen tersebut tidak dimasukkan ke dalam rancangan PKB. Hal ini menandakan lemahnya komitmen pemerintah dalam menyediakan pengembangan profesionalisme yang memadai bagi setiap guru. Tak heran bila hasilnya adalah pelatihan pengembangan profesionalisme guru yang berkualitas rendah, yang hanya mengutamakan kuantitas dengan menargetkan pelatihan kepada jutaan guru. (Supriadi, 2009)

Menciptakan Kemajuan yang Nyata

Kajian kami atas pelaksanaan berbagai program pengembangan profesionalisme guru di Indonesia selama empat dekade terakhir memperlihatkan bahwa sekadar memperbaiki aspek teknis program tidak dapat menghasilkan kualitas guru yang lebih bagus. Untuk bisa menyelenggarakan pengembangan profesionalisme guru yang berdaya guna, pertama-tama pemerintah perlu melakukan reorientasi sistem pendidikan agar lebih mengarah kepada upaya menghasilkan guru-guru berkualitas. Artinya, negara (pembuat kebijakan) perlu melakukan pendelegasian yang lebih kuat kepada Kemendikbud dan pemerintah daerah.

Pemberi layanan garis depan (guru dan kepala sekolah) perlu diberi mandat yang kuat agar fokus kepada kualitas pengajaran dan pembelajaran. Kemendikbud juga perlu menetapkan standar pengajaran yang dapat dipahami dan lebih terukur serta merupakan cerminan kompetensi mengajar. Standar tersebut dapat dijadikan panduan dalam merancang program-program pengembangan profesionalisme guru di masa yang akan datang, sehingga pembelajaran guru yang berdaya guna dapat terwujud.

Pemerintah juga perlu menerapkan sistem berbasis kinerja untuk sekolah dan guru. Prinsip utamanya adalah guru dengan kinerja lebih baik akan menerima remunerasi yang lebih tinggi serta diprioritaskan untuk kenaikan jabatan. Pemerintah perlu menciptakan mekanisme penghargaan bagi guru-guru berketerampilan tinggi dan pengembangan bagi guru-guru berketerampilan rendah yang tidak memenuhi standar minimum. Selain itu, perlu ada standar minimum yang harus dicapai guru untuk bisa menerima tunjangan terkait sertifikasi; dalam hal ini, penetapan sertifikasi ulang secara berkala dapat menjadi pilihan. Dengan demikian, guru akan termotivasi untuk terus mengembangkan kompetensinya.

Upaya Pemerintah Meningkatkan Profesionalisme Guru

Pemerintah telah berupaya untuk meningkatkan profesionalisme guru. Upaya tersebut dilakukan dengan meningkatkan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar mulai tingkat persekolahan sampai perguruan tinggi. Program penyetaraan Diploma II bagi guru-guru SD, Diploma III bagi guru-guru SLTP dan Strata I (sarjana) bagi guru-guru SLTA. Meskipun demikian penyetaraan ini tidak bermakna banyak, kalau guru tersebut kurang memiliki daya untuk melakukan perubahan.

Selain diadakannya penyetaraan guru-guru, upaya lain yang dilakukan pemerintah adalah program sertifikasi sesuai amanat UU No. 14 Tahun 2005 pasal 42. Selain sertifikasi upaya lain yang telah dilakukan di Indonesia untuk meningkatkan profesionalisme guru, misalnya dengan mengaktifkan PKG (Pusat Kegiatan Guru, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), maupun KKG (Kelompok Kerja Guru) yang memungkinkan para guru untuk berbagi pengalaman dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya. (Sabandi, 2013)

Profesionalisasi harus dipandang sebagai proses yang terus menerus. Dalam proses ini, pendidikan prajabatan, pendidikan dalam jabatan termasuk penataran, pembinaan dari organisasi profesi dan tempat kerja, penghargaan masyarakat terhadap profesi keguruan, penegakan kode etik profesi, sertifikasi, peningkatan kualitas calon guru dan kesejahteraan secara bersama-sama menentukan pengembangan profesionalisme. Dengan demikian usaha

meningkatkan profesionalisme guru merupakan tanggung jawab bersama antara LPTK sebagai penghasil guru, instansi yang membina guru (dalam hal ini Depdiknas atau yayasan swasta), PGRI dan masyarakat.

Dari beberapa upaya yang telah dilakukan pemerintah di atas, faktor yang paling penting agar guru-guru dapat meningkatkan kualifikasi dirinya yaitu dengan menyetarakan banyaknya jam kerja dengan gaji guru. Program apapun yang akan diterapkan pemerintah tetapi jika gaji guru rendah, jelaslah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya guru akan mencari pekerjaan tambahan untuk mencukupi kebutuhannya. Tidak heran kalau guru-guru di negara maju kualitasnya tinggi atau dikatakan profesional, karena penghargaan terhadap jasa guru sangat tinggi. Dalam *Journal PAT* (2001) dijelaskan bahwa di Inggris dan Wales untuk meningkatkan profesionalisme guru pemerintah mulai memperhatikan pembayaran gaji guru diseimbangkan dengan beban kerjanya. Di Amerika Serikat hal ini sudah lama berlaku sehingga tidak heran kalau pendidikan di Amerika Serikat menjadi pola anutan negara-negara ketiga. Di Indonesia telah mengalami hal ini tetapi ketika jaman kolonial Belanda. Setelah memasuki jaman orde baru semua berubah sehingga kini dampaknya terasa, profesi guru menduduki urutan terbawah dari urutan profesi lainnya seperti dokter dan jaksa.

Upaya Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme

Peningkatan profesionalisme guru pada akhirnya terpulang dan ditentukan oleh para guru. Upaya apa sajakah yang harus dilakukan guru untuk meningkatkan profesionalismenya?, guru harus selalu berusaha untuk melakukan hal-hal sebagai berikut: a) Memahami tuntutan standar profesi yang ada, b) Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan, c) Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi, d) Mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen, e) Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreatifitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran. (Kasmanah, 2014)

Upaya memahami tuntutan standar profesi yang ada harus ditempatkan sebagai prioritas utama jika guru kita ingin

meningkatkan profesionalismenya. Hal ini didasarkan kepada beberapa alasan. Pertama, persaingan global sekarang memungkinkan adanya mobilitas guru secara lintas negara. Kedua, sebagai profesional seorang guru harus mengikuti tuntutan perkembangan profesi secara global, dan tuntutan masyarakat yang menghendaki pelayanan yang lebih baik. Cara satu-satunya untuk memenuhi standar profesi ini adalah dengan belajar secara terus menerus sepanjang hayat, dengan membuka diri yakni mau mendengar dan melihat perkembangan baru di bidangnya. Kemudian upaya mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan juga tidak kalah pentingnya bagi guru. Dengan dipenuhinya kualifikasi dan kompetensi yang memadai maka guru memiliki posisi tawar yang kuat dan memenuhi syarat yang dibutuhkan. Peningkatan kualitas dan kompetensi ini dapat ditempuh melalui in-service training dan berbagai upaya lain untuk memperoleh sertifikasi.

Upaya membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas dapat dilakukan guru dengan membina jaringan kerja atau *networking*. Guru harus berusaha mengetahui apa yang telah dilakukan oleh sejawatnya yang sukses. Sehingga bisa belajar untuk mencapai sukses yang sama atau bahkan bisa lebih baik lagi. Melalui *networking* inilah guru memperoleh akses terhadap inovasi-inovasi di bidang profesinya. Jaringan kerja guru bisa dimulai dengan skala sempit, misalnya mengadakan pertemuan informal kekeluargaan dengan sesama teman, sambil berolahraga, silaturahmi atau melakukan kegiatan sosial lainnya. Pada kesempatan seperti itu, guru bisa membicarakan secara leluasa kisah suksesnya atau sukses rekannya sehingga mereka dapat mengambil pelajaran lewat obrolan yang santai. Bisa juga dibina melalui jaringan kerja yang lebih luas dengan menggunakan teknologi komunikasi dan informasi, misalnya melalui korespondensi dan mungkin melalui internet untuk skala yang lebih luas. Apabila korespondensi atau penggunaan internet ini dapat dilakukan secara intensif akan dapat diperoleh kiat-kiat menjalankan profesi dari sejawat guru di seluruh dunia. Pada dasarnya *networking*/jaringan kerja ini dapat dibangun sesuai situasi dan kondisi serta budaya setempat.

Selanjutnya upaya membangun etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen merupakan suatu keharusan di zaman sekarang. Semua bidang

dituntut untuk memberikan pelayanan prima. Guru pun harus memberikan pelayanan prima kepada konstituenya yaitu siswa, orangtua dan sekolah sebagai stakeholder. Terlebih lagi pelayanan pendidikan adalah termasuk pelayanan publik yang didanai, diadakan, dikontrol oleh dan untuk kepentingan publik. Oleh karena itu guru harus mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada publik.

Satu hal lagi yang dapat diupayakan untuk peningkatan profesionalisme guru adalah melalui adopsi inovasi atau pengembangan kreatifitas dalam pemanfaatan teknologi pendidikan yang mendayagunakan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir. Guru dapat memanfaatkan media dan ide-ide baru bidang teknologi pendidikan seperti media presentasi, komputer (hard technologies) dan juga pendekatan-pendekatan baru bidang teknologi pendidikan (soft technologies). Upayaupaya guru untuk meningkatkan profesionalismenya tersebut pada akhirnya memerlukan adanya dukungan dari semua pihak yang terkait agar benar-benar terwujud. Pihak-pihak yang harus memberikan dukungannya tersebut adalah organisasi profesi seperti PGRI, pemerintah dan juga masyarakat.

Simpulan

Profesi guru merupakan profesi yang sangat penting dalam kehidupan suatu bangsa. Guru merupakan unsur dominan dalam suatu proses pendidikan, sehingga kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kualitas pendidik dalam menjalankan peran dan tugasnya di masyarakat. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk terus mengembangkan profesi guru menjadi suatu syarat mutlak bagi kemajuan suatu bangsa. Meningkatnya kualitas pendidik akan mendorong pada peningkatan kualitas pendidikan baik proses maupun hasilnya.

Setelah mempelajari berbagai model pengembangan profesional guru tersebut, maka guru dapat mempertimbangkan model-model tersebut sesuai dengan kebutuhannya. Masing-masing model mempunyai kelebihan dan kelemahan, dimana model tersebut menggambarkan seperangkat karakteristik yang berbeda sehingga penerapan suatu model tertentu tidak disarankan atau model yang berdiri sendiri. Setiap model harus dipadukan dengan modelmodel yang lain supaya peningkatan profesionalisme guru terus

berkelanjutan tanpa adanya pemisahan antar model, dan bahkan pemaduan antar model tersebut sangat dianjurkan. Pemilihan model pengembangan profesional yang tepat oleh guru akan berdampak besar terhadap peningkatan professional.

Dalam pengembangan profesi guru, hal yang penting adalah membangun kemandirian di kalangan guru sehingga dapat lebih mampu untuk mengaktualisasikan dirinya guna mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Dalam hubungan ini tujuh pelajaran seperti yang dikemukakan oleh Prof. Idochi dapat menjadi dasar pengembangan tersebut, sehingga dapat tumbuh sikap inovatif guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya mendidik masyarakat menuju kehidupan yang lebih baik dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S. (2014). Supervisi Akademik Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru. *Visipena*, 5(1), 100–112.
- Dudung, A. (2018). Kompetensi Profesional Guru: *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), Art. 1.
- Kasmanah;, D. J. P. S. S. S. A. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru: Fokus pada peningkatan kualitas sekolah, guru, dan proses pembelajaran / Donni Juni Priansa* (Bandung).
- Nurhayati, N. (2020). *Telaah Kurikulum: Sebuah Pengantar Mata Kuliah Telaah Kurikulum Di Perguruan Tinggi Agama Islam Yang Mengacu KKNi*.
- Patton;, M. Q. (2009). *Metode Evaluasi Kualitatif* (Yogyakarta). Pustaka Pelajar.
- Risdiany, H. (2021). Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia. *AL-HIKMAH (Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam)*, 3(2), Art. 2.
- Sabandi, A. (2013). Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 13(2), Art. 2.
- Supriadi, O. (2009). Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Tabularasa*, 6(1), Art. 1.
- Syamaun, N. (2016). Pembelajaran Maharah al-Kalam untuk Meningkatkan Keterampilan Berbicara Mahasiswa Program Studi Pendidikan Bahasa Arab Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. *لساننا (LISANUNA): Jurnal Ilmu Bahasa Arab dan Pembelajarannya*, 4(2), Art. 2.