

Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Rangka Mencapai Guru Profesional

Erika Loupaty¹, Irene Preisilia Ilat², Elen S. Kambey³

^{1,2,3} Institut Agama Kristen Negeri Manado

*Corresponding Author: ireneilat@iakn-manado.ac.id

Article History:
Received 2022-10-13
Revised 2022-12-07
Accepted 2022-12-31

Abstract

The problem of human resources, especially in educational institutions, always characterizes the quality of the education produced. To improve the quality of education, professional teachers are needed. To become a professional teacher, you are required to have a higher education in the Bachelor or Diploma Four Program, competence, and an educator certificate. A professional teacher must have a theoretical basis for the work that is the concentration of his expertise. This research focuses on the aspect of developing teacher resources, especially in improving teacher professionalism, because professional teachers are the main factor in producing good quality education, in this case, quality students as a result of the education. The research was conducted at SMK Negeri 2 Manado as a school that has good qualifications and quality of education. In the development of teacher resources in order to become professional teachers at SMK Negeri 2 Manado, special attention is given to the principal so that uncertified teachers have the opportunity to develop competencies in accordance with their fields of expertise, including being included in teacher professional education and various competency development trainings. teacher.

Keywords: Teacher Resources, Professional Teacher.

Abstrak

Masalah sumber daya manusia terutama di lembaga pendidikan selalu mewarnai baik buruknya mutu pendidikan yang dihasilkan. Untuk meningkatkan mutu Pendidikan maka diperlukan guru yang profesional. Untuk menjadi guru yang profesional diharuskan untuk memiliki pendidikan tinggi Program Sarjana atau Diploma Empat, kompetensi, serta memiliki sertifikat pendidik. Seorang guru yang profesional harus mempunyai dasar teori dari pekerjaan yang menjadi konsentrasi keahliannya. Penelitian ini mengarah pada aspek pengembangan sumber daya guru terutama dalam meningkatkan profesionalitas guru, sebab guru yang profesional menjadi faktor utama dalam menghasilkan mutu pendidikan yang baik, dalam hal ini adalah siswa yang bermutu sebagai hasil dari pendidikan tersebut. Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 2 Manado sebagai sekolah yang memiliki kualifikasi dan kualitas Pendidikan yang baik. Dalam Pengembangan Sumber Daya Guru dalam rangka menuju guru profesional pada SMK Negeri 2 Manado mendapat perhatian khusus dari kepala sekolah sehingga guru-guru yang belum bersertifikasi mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi sesuai dengan bidang keahlian diantaranya dengan diikuti sertakan dalam Pendidikan profesi guru dan berbagai pelatihan pengembangan kompetensi guru.

Kata Kunci: Sumber Daya Guru, Guru Profesional

PENDAHULUAN

Kualitas penyelenggaraan pendidikan selalu terkait dengan masalah sumber daya manusia yang terdapat dalam lembaga pendidikan tersebut. Masalah sumber daya manusia terutama di lembaga pendidikan selalu mewarnai baik buruknya mutu pendidikan yang dihasilkan. Apalagi realitas pendidikan Indonesia nampaknya masih kesulitan untuk bisa keluar dari jerat masalah itu. Dalam mengelola lembaga pendidikan tersebut, perhatian terhadap sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan memerlukan perhatian serius karena berkaitan erat dengan proses dan isi pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah. Di antara sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, guru sebagai pendidik menjadi sumber daya yang paling berhubungan langsung dengan kegiatan Pendidikan sehingga diperlukan guru yang profesional untuk dapat menghasilkan Pendidikan yang berkualitas.

Pendidikan yang baik dan guru yang profesional berusaha memikirkan perkembangan kepribadian peserta didik dan kehidupan, tetapi guru pun adalah pribadi, dan merupakan bagian dari proses pendidikan. Sebagai suatu lembaga, pendidikan seringkali mengarah sebatas mempertahankan apa yang telah ada, dibanding memikirkan pertumbuhan anak dan kehidupan.¹

Guru yang profesional adalah orang yang memiliki kemampuan atau khusus dalam bidang keguruan dalam proses pembelajaran. Hal ini diperlukan agar seorang guru mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang pengajar profesional, karena orang yang terdidik dan terlatih dengan baik memiliki pengalaman di bidangnya. Seorang guru harus memperoleh pendidikan formal, serta menguasai berbagai strategi dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk berprofesi sebagai seorang guru, perlu adanya kekuatan pengakuan formal melalui tahap, yakni sertifikasi.²

Guru yang profesional adalah orang yang memiliki kemampuan khusus Di bidang keguruan dalam proses pembelajaran. Guru profesional diperlukan agar seorang guru mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang pengajar profesional, karena orang yang terdidik dan terlatih dengan baik memiliki pengalaman di bidangnya. Seorang guru profesional harus memperoleh pendidikan formal, serta menguasai berbagai strategi dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk berprofesi sebagai seorang guru, perlu adanya kekuatan pengakuan formal melalui tahap, yakni sertifikasi.³

Untuk menjadi guru yang profesional diharuskan untuk memiliki pendidikan tinggi Program Sarjana atau Diploma Empat, Kompetensi serta memiliki sertifikat pendidik. Seorang guru yang profesional harus mempunyai dasar teori dari pekerjaan yang menjadi konsentrasi keahliannya. Guru profesional harus mempunyai kemampuan dan keterampilan

¹ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional, menciptakan, pembelajaran aktif dan menyenangkan*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2005) hh. 55-56.

² Jhoni Lagunsiang dan Hadar Hanafi, *Menjadi Guru Profesional di Era Digital*. (purwokerto: Pena Persana, 2019), h 22.

³ Jhoni Lagunsiang dan Hadar Hanafi, *Menjadi Guru Profesional di Era Digital*. (purwokerto: Pena Persana, 2019), h 22.

dasar yang dibutuhkan dari pekerjaannya dan menjadi konsentrasi keahliannya. Guru profesional juga harus memahami landasan sosial, ekonomi, budaya dan menjaga kelestarian lingkungan hidup yang dikerjakan sesuai konsentrasi keahliannya, juga harus mempunyai kemampuan penyesuaian diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga bisa menggunakan teknologi, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, karena seorang guru harus mampu menyampaikan informasi dengan efektif, dan menarik agar peserta didik dapat menangkap informasi yang disampaikan dalam proses pembelajaran dikelas.

Guru yang profesional mempunyai dampak yang sangat besar bagi kualitas hasil pembelajaran, yang pada akhirnya akan menentukan pada kualitas lulusannya. Jika mutu guru baik, maka kualitas pembelajaran pun menjadi meningkat. Hal inilah yang pada gilirannya nanti akan dihasilkan mutu lulusan yang lebih baik. Untuk itu sekolah perlu melakukan upaya pengembangan sumber daya manusia dalam rangka menyiapkan guru profesional yang berkualitas.

Upaya pengembangan sumber daya manusia bisa dilakukan melalui pelatihan dengan cara mengembangkan potensi yang ada pada diri setiap manusia. Pengembangan Sumber Daya Manusia, merupakan upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia agar produktif dalam bidang pekerjaan yang ditekuni. McLagan dan suhadolnik didalam artikel Yustion 2016, Pengembangan SDM adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individu dan organisasi.⁴ Menurut Siagian,1998 Pengembangan Sumber Daya Guru adalah peningkatan produktifitas para pekerja di masa depan. Peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru di masa depan. Pengembangan SDM merupakan investasi sumber daya manusia untuk jangka panjang.⁵ Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu bertumbuh dan berkembang, agar dapat melakukan tugasnya secara profesional. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas

Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia, diperlukan, pelatihan yang tepat. Oleh sebab itu pihak manajemen harus bisa memberikan pemahaman kepada stakholder tentang visi misi serta sasaran pelatihan. Dalam manajemen SDM dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dan semua itu dianalisis oleh pihak manajemen supaya aplikasi fungsi manajemen dapat dilakukan secara baik dan efektif. Salah satu yang perlu diketahui dan dicermati adalah perbedaan individu SDM karena menyangkut sikap mental dan faktor lain yang terkait dengan pribadi personil. Untuk menindak lanjuti perlu pendekatan yang

⁴ Lumi, Deflita R.N, *Manajemen Sumber daya dosen* (Lombok Tengah NTB: 2020) H.60.

⁵ Daniel C Kambey,2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Manado: Yayasan Triganesa Nusantara), h 82

tepat agar dapat mendorong sumber daya manusia untuk mengerahkan dan mengarahkan potensi yang dimiliki mengacu pada perwujudan visi dan misi serta sasaran pelatihan.

Kompetensi yang dimiliki guru profesional sesuai dengan UU Guru dan dosen pasal 10 ayat 1 adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Untuk memenuhi beberapa kompetensi guru profesional tersebut, maka kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan harus mempertimbangkan berbagai faktor-faktor yang berkaitan dengan mutu guru sehingga program peningkatan mutu guru yang dijalankan tepat sasaran dan efektif. Untuk itu dibutuhkan strategi yang tepat dalam mewujudkan hal itu. Salah satu hal yang bisa dilakukan sebagai langkah solutif dalam upaya meningkatkan mutu guru adalah dengan memberdayakan kompetensi kepala sekolah sebagai pemimpin personalia di kalangan lembaga pendidikan. Keberhasilan pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh bagaimana cara kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik yang tersedia disekolah. Manajemen tenaga pendidikan guru bertujuan untuk mendayagunakan tenaga pendidikan guru secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan dan menarik, dalam memaksimalkan perkembangan karier tenaga pendidikan guru.⁶

Penelitian ini mengarah pada aspek pengembangan sumber daya guru terutama dalam meningkatkan profesionalitas guru, sebab guru yang profesional menjadi faktor utama dalam menghasilkan mutu pendidikan yang baik, dalam hal ini adalah siswa yang bermutu sebagai hasil dari pendidikan tersebut. Pada prinsipnya profesionalisme guru, dapat dilihat berdasarkan ciri-ciri sebagai berikut: Pertama, ahli di bidang teori dan praktik keguruan. Guru profesional adalah guru yang menguasai ilmu pengetahuan yang diajarkan dan ahli. Kedua, mengajarnya (menyampaikannya). Dengan kata lain, guru profesional adalah guru yang mampu membelajarkan peserta didiknya tentang pengetahuan yang dikuasainya dengan baik. Ketiga, senang memasuki organisasi profesi keguruan. Suatu pekerjaan itu dikatakan sebagai jabatan profesi salah satu syaratnya adalah pekerjaan itu memiliki organisasi profesi dan anggota-anggotanya senang memasuki organisasi tersebut. Guru sebagai jabatan profesional seharusnya terus meningkatkan peran organisasi profesinya. Fungsi organisasi profesi selain untuk melindungi kepentingan anggotanya juga sebagai dinamisator dan motivator anggota untuk mencapai karir yang lebih baik.⁷ Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengembangan sumber daya manusia secara khusus tenaga pendidik untuk mencapai guru profesional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitik. Rancangan penelitian ini mengikuti rancangan dari Milles dan Huberman dengan langkah-langkah yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan penarikan kesimpulan.⁸ Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif akan meliputi uji *credibility*

⁶ E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, (konsep, strategi, dan implementasi) Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002. h. 42.

⁷ Nurhadi, Ali, Profesi Keguruan, (Jawa Barat: Goresan Pena, 2017) hh 5-6

⁸ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2014), hh.337-345

(validitas internal), validitas eksternal, dependability (*reliabilitas*), dan confirmability (objektifitas).⁹ Lokasi penelitian di SMK Negeri 2 Manado sebagai sekolah yang memiliki kualifikasi dan kualitas tenaga pendidik yang telah menjadi pilihan masyarakat. Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan September 2021 sampai bulan Juli 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi mengenai proses Pengembangan Sumber Daya Guru dalam rangka mencapai guru profesional pada SMK Negeri 2 Manado

Dalam Pengembangan Sumber Daya Guru untuk mencapai guru profesional, Kepala sekolah SMK Negeri 2 Manado sangat peduli, dan memperhatikan sumber daya manusia (guru) dimana guru-guru diberikan kesempatan untuk meningkatkan keahlian sesuai dengan kompetensi mereka, dan yang akan mengikuti PLPG yaitu bagi mereka yang memiliki kualifikasi minimal S-1 atau D4.

Dari hasil observasi, studi dokumentasi, dan wawancara yang telah dilakukan peneliti bahwa dengan adanya kesempatan dan dorongan yang baik dari kepala sekolah membuat guru-guru merasa dihargai, dan mengikuti setiap kegiatan dengan baik, terlepas dari itu guru juga harus mempersiapkan diri agar bisa mengikuti semua kegiatan dengan penuh tanggung jawab.

2. Deskripsi mengenai hambatan dalam Pengembangan Sumber Daya Guru dalam rangka mencapai guru profesional pada SMK Negeri 2 Manado.

Berdasarkan hasil observasi, studi dokumentasi, dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan beberapa hambatan dalam pengembangan sumber daya guru dalam rangka mencapai guru profesional yaitu usia dan kualifikasi dimana ada beberapa guru sudah berusia lanjut yang sulit dalam mengembangkan potensi, namun terlepas dari itu guru-guru tetap berusaha untuk belajar menggunakan teknologi sebagai penunjang kualitas mereka dalam belajar, inilah yang menjadi hal yang perlu dan sudah harus dilakukan guru yaitu beradaptasi dengan perkembangan zaman. Hambatan berikut yaitu kualifikasi dimana ditemui ada beberapa guru di SMK Negeri 2 Manado yang belum memenuhi syarat untuk mengikuti PLPG maka kepala sekolah memberikan kesempatan bagi mereka untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan mereka. Melalui cara berikut guru-guru bersemangat untuk meningkatkan kualifikasi mereka dan membuat pertumbuhan pada kualitas diri sendiri dan organisasi.

3. Deskripsi mengenai hambatan dalam Pengembangan Sumber daya guru dalam rangka mencapai guru profesional pada SMK Negeri 2 Manado.

⁹ Ibid.h.270

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti melalui observasi, studi dokumentasi, dan wawancara di SMK Negeri 2 Manado maka upaya penyelesaian masalah yang pertama ialah guru harus mengikuti kegiatan berupa seminar, *Workshop* atau DIKLAT melaksanakannya dengan baik, fokus dan bertanggung jawab sehingga materi yang di dapat bisa bermanfaat dengan baik penyelesaian selanjutnya ialah guru yang belum memiliki kualifikasi yang cukup diberikan kesempatan untuk menambah pendidikan dan mengikuti PLPG agar bisa mendapatkan sertifikasi guru profesional.

PEMBAHASAN

Mengacu pada paparan hasil temuan penelitian mengenai Pengembangan Sumber Daya Guru pada SMK Negeri 2 Manado, dirumuskan pokok-pokok pembahasan yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Guru yang dilakukan dalam rangka menuju guru profesional pada SMK Negeri 2 Manado

Berdasarkan acuan teoretik yang dipaparkan peneliti pada bab II, menjelaskan Pengembangan guru ini dirasakan makin penting keberadaannya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai dampak kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta semakin ketatnya persaingan saat ini dan dikemudian hari.¹⁰ Melihat keadaan sekolah kepala sekolah juga melakukan pengembangan untuk guru-guru. Dengan cara memberikan kesempatan kepada guru-guru yang belum sertifikasi untuk mengikuti PLPG.

2. Hambatan Pengembangan Sumber Daya Guru dalam rangka menuju guru profesional pada SMK Negeri 2 Manado

Dalam hasil temuan penelitian wawancara bahwa kepala sekolah mempersiapkan guru-guru yang belum sertifikasi untuk mengikuti PLPG, namun ada guru yang terhambat dikarenakan kurangnya dana untuk peningkatkan kulifikasi, dan kesejahteraan guru sehingga guru bisa profesional dalam proses mengajar dan bisa menjadi pemimpin dikemudian hari dengan begitu Pengembangan Sumber Daya Guru dalam rangka menuju guru profesional dapat terjadi meskipun ada hambatan-hambatan.

3. Upaya mengatasi hambatan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka menuju Guru profesional pada SMK Negeri 2 Manado

Berdasarkan dengan teori yang ada di bab II mengenai upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pengembangan sumber daya guru dalam rangka menuju guru profesional yaitu menurut McLagan dan suhadolnik didalam artikel Yustion 2016, Pengembangan SDM adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individu dan organisasi, dari penjelasan ini dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/ sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya

¹⁰ Priyono Maris, Manajemen Sumber daya manusia, (Surabaya: 2008), h 45

pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut, PSDM berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan/ atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.¹¹ Inilah yang sudah dan sementara dilakukan oleh kepala sekolah untuk Pengembangan Sumber Daya Guru pada SMK Negeri Manado, dengan harapan ketika sudah menjadi guru profesional guru-guru peningkatan kompetensi dengan lebih baik agar bisa menjadi pemimpin yang profesional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat peneliti dan dilakukan di SMK Negeri 2 Manado maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dalam Pengembangan Sumber Daya Guru dalam rangka menuju guru profesional pada SMK Negeri 2 Manado mendapat perhatian khusus dari kepala sekolah sehingga guru-guru yang belum bersertifikasi mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi sesuai dengan bidang keahlian baik melalui Pendidikan profesi Guru dan Pelatihan-pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi guru.
2. Proses pelaksanaan Pengembangan SDM (guru) yang berlangsung di SMK Negeri 2 Manado terdapat hambatan-hambatan yaitu dana dan kualifikasi. Namun terlepas dari itu kepala sekolah melakukan beberapa upaya untuk bisa mengikuti pelatihan tersebut.
3. Upaya penyelesaian terhadap Hambatan dalam Pengembangan SDM yaitu, Memfasilitasi setiap guru-guru agar bisa melakukan PLPG, dengan harapan ketika sudah menjadi guru profesional guru-guru bisa menjadi contoh dan teladan yang baik juga bisa menjadi pemimpin yang profesional berbakti bagi bangsa dan negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Benjamin Bukit, dkk. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Gorontalo: Zahir.*
- Kambey, Daniel. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado: Yayasan Triganesa Nusantara*
- E. Mulyasa, 2005. Menjadi Guru Profesional, menciptakan, pembelajaran aktif dan menyenangkan, Bandung: PT Rosdakarya.*
- E. Mulyasa, 2002. Manajemen Berbasis Sekolah, (konsep, strategi, dan implementasi) Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*
- Hj. Munirah, 2020. Menjadi Guru Beretika Dan Profesional. Gorontalo: CV. Insan Cendekia Mandiri*
- Lagunsiang John dan Hadar Hanafi, 2019. Menjadi Guru Profesional di Era Digital. purwokerto: Pena Persana.*
- Miftah Thoha, 2005. Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jakarta: Kencana. Nasution, 1999. Teknologi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Priyono Maris, 2008. Manajemen Sumber daya manusia, Surabaya*

¹¹ Lumi, Deflita R.N, *Manajemen Sumber daya dosen* (Lombok Tengah NTB: 2020) H.60.

Sumardi, 2016. Pengembangan Profesi Guru Berbasis MGMP, Yogyakarta: Deepublish.
Suyabto, Asep Djihad, 2013. Calon Guru dan Guru Profesional, Yogyakarta: Multi Pressindo.
Tim penyusun, 2010. Profesionalisme Guru. Tondano: Universitas Negeri Manado.
*UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal1 ayat 5 dan 6 UU No 14
Tahun 2005 Tentang Guru dan dosen pasal 1 ayat 1.*
*Umar Sidiq, 2018. Etika Dan profesi Keguruan. tulungagung; STAI Muhammadiyah
Tulungagung.*