

## **STRATEGI PEMBINAAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK UNTUK MENINGKATKAN MUTU LULUSAN (Studi Kasus pada SMK Al-Mukhtariyah, SMKN 5 Garut dan SMKN 6 Garut)**

**Ajat Rukajat**

Fakultas Agama Islam Universitas Singaperbangsa (UNSIKA) Karawang

E-mail : [ajat.rukajat@staff.unsika.ac.id](mailto:ajat.rukajat@staff.unsika.ac.id)

**DOI** 10.5281/zenodo.3553999

Received	Revised	Accepted
18 December 2018	18 January 2019	22 January 2019

### **Teachers Professionalism Development Strategy to Increase The Quality of Graduation (Case Study in SMK Al-Mukhtariyah, SMKN 5 Garut and SMKN 6 Garut)**

#### **Abstract**

*This study discusses the Teachers Professionalism Development Strategy which is part of the management in the world of education. This study aimed to obtain information about how the coaching strategy professionalism of educators to improve the quality of teachers in some vocational schools in Garut regency. The approach used in this study is descriptive qualitative, with the main descriptive-analytic method that comes with the method of documentation and literature. Data were collected by using observation, interviews, document study, questionnaire, and fieldnotes. The results showed that the educators at SMK Al-Mukhtariyah, SMKN 5 Garut, and SMK 6 Garut still rely on the role of school principals to foster professionalism, because the principal has a very important role in fostering the teaching staff in carrying out their duties, of course this will increase the quality of education through the various stages from planning, implementation and monitoring. With all the obstacles that are found mainly in complementary facilities and infrastructures as well as the allocation of funding is very minimal but the vocational school in Garut regency still able to carry out the training of the teachers who impacted the increasing creativity, competence, attitudes skilled and responsible attitude and to improve the effectiveness and*

*efficiency process of coaching students personnel.*

**Keywords:** *development strategic, proffesionalism, teacher*

*Penelitian ini membahas mengenai Strategi Pembinaan Profesionalisme Tenaga Pendidik yang merupakan bagian dari suatu manajemen dalam dunia pendidikan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan metode utama deskriptif-analitik yang dilengkapi dengan metode dokumentasi dan studi literatur. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, studi dokumentasi, kuisioner, dan catatan lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga pendidik di SMK Al-Mukhtariyah, SMKN 5 Garut dan SMKN 6 Garut masih mengandalkan peran dari kepala sekolah untuk membina profesionalismenya, karena kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam membina para tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, tentunya hal ini akan meningkatkan mutu pendidikan melalui berbagai tahapan mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Dengan segala hambatan-hambatan yang ditemukan terutama dalam melengkapi sarana dan prasana serta alokasi pembiayaan yang sangat minim tetapi SMK di Kabupaten Garut tetap mampu melaksanakan pembinaan para tenaga pendidiknya yang berdampak meningkatnya kreativitas, kompetensi, sikap terampil, dan sikap tanggung jawab serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pembinaan tenaga didik.*

**Kata Kunci:** strategi pembinaan, profesionalisme, tenaga pendididk,

## A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang bersifat umum bagi setiap manusia di muka bumi ini. Pendidikan tidak terlepas dari segala kegiatan manusia. Dalam kondisi apapun manusia tidak dapat menolak efek dari penerapan pendidikan. Pendidikan diambil dari kata dasar didik, yang ditambah imbuhan menjadi mendidik. Mendidik berarti memlihara atau memberi latihan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Dari pengertian ini didapat beberapa hal yang berhubungan dengan pendidikan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “pendidikan adalah suatu usaha manusia untuk mengubah sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan”. Pada hakikatnya pendidikan adalah usaha manusia untuk memanusiakan manusia itu sendiri. Dalam penididkan terdapat dua subjek pokok yang saling berinteraksi. Kedua subjek itu adalah pendidik dan subjek didik. Subjek-subjek itu tidak harus selalu manusia, tetapi dapat berupa media atau alat-alat pendidikan. Sehingga pada pendidikan terjadi interaksi antara pendidik dengan subjek didik guna mencapai tujuan pendidikan. Menurut wadah yang menyelenggarakan pendidikan, pendidikan dapat dibedakan menjadi pendidikan formal, informal dan nonformal.

Pada era sekarang, yang sering disebut era globalisasi, institusi pendidikan

formal mengemban tugas penting untuk menyiapkan sumber daya manusia (SDM) Indonesia berkualitas di masa depan. Di lingkungan pendidikan persekolahan (*education as schooling*) ini, guru profesional memegang kunci utama bagi peningkatan mutu SDM masa depan itu. Guru merupakan tenaga profesional yang melakukan tugas pokok dan fungsi meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik sebagai aset manusia Indonesia masa depan.

Pemerintah tidak pernah berhenti berupaya meningkatkan profesionalisme guru dan kesejahteraan guru. Pemerintah telah melakukan langkah-langkah strategis dalam kerangka peningkatan kualifikasi, kompetensi, kesejahteraan, serta perlindungan hukum dan perlindungan profesi bagi mereka. Langkah-langkah strategis ini perlu diambil, karena apresiasi tinggi suatu bangsa terhadap guru sebagai penyandang profesi yang bermartabat merupakan pencerminan sekaligus sebagai salah satu ukuran martabat suatu bangsa.

Hingga saat ini secara kuantitatif populasi guru di Indonesia sangat besar. Secara nasional masih banyak guru yang belum memenuhi persyaratan kualifikasi akademik. Data tahun 2008 jumlah guru yang belum memenuhi kualifikasi S-1/DIV sebanyak 1.656.548. Untuk mempercepat seluruh guru memenuhi persyaratan kualifikasi pendidikan yang diharapkan tuntas pada tahun 2015 sesuai dengan amanat UU Nomor 14 Tahun 2005, pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional sejak tahun 2006 memberikan subsidi peningkatan kualifikasi guru pada satuan pendidikan dasar dan menengah yang sedang dan akan menempuh pendidikan jenjang S1/D-IV, baik guru PNS maupun guru bukan PNS. Sejalan dengan itu, pelaksanaan sertifikasi guru yang telah dimulai sejak tahun 2007 akan terus dilakukan, sehingga diharapkan guru-guru yang ada dan telah memenuhi persyaratan dapat memperoleh sertifikat sesuai dengan kriteria dan rentang waktu yang ditetapkan dalam undang-undang.

Jadi salah satu masalah pokok yang dihadapi kepala sekolah, adalah bagaimana cara membina dan menumbuhkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolah yang dipimpinnya, agar mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kemudian menerapkannya dalam rangka pengembangan sekolah.

**Tabel 1.1 Indeks Daya Saing Negara-negara ASEAN 2014**

No	Negara	2008	2012	Perubahan
1	Singapura	5	2	3
2	Malaysia	21	25	-4
3	Brunei Darussalam	39	28	11
4	Thailand	34	38	-4
5	Indonesia	55	50	5
6	Filipina	71	65	6
7	Vietnam	70	75	-5
8	Kambodia	109	85	24
9	Timor-Leste	129	136	-7

Tahun ini Indonesia mengalami penurunan indeks daya saing global, dari posisi ke 46 (2013) menjadi ke 50 (2014). Peringkat terbaik Indonesia adalah pada tahun 2010 (ke 44), yang meloncat dari posisi ke 54 dari tahun sebelumnya.

Tahun ini Indonesia mengalami penurunan indeks daya saing global, dari posisi ke 46 (2013) menjadi ke 50 (2014). Peringkat terbaik Indonesia adalah pada tahun 2010 (ke 44), yang meloncat dari posisi ke 54 dari tahun sebelumnya.

**Tabel 1.2 Indeks Daya Saing Indonesia 2010-2014**

Indikator	2010	2011	2012	2013	2014
Indeks Daya Saing	55	54	44	46	50
- Persyaratan dasar	76	70	60	53	58
- Penopang efisiensi	49	50	51	56	58
- Faktor inovasi dan kecanggihan	45	40	37	41	40

*Sumber : WEFHerry Darwanto adalah staf Bappenas P2N 2014.*

Tabel di atas menggambarkan bahwa Penurunan peringkat daya saing Indonesia pada tahun 2013 ini seharusnya membuat pemerintah dan dunia usaha segera mencari jalan keluar mengatasi penyebab penurunan daya saing tersebut. Indeks daya saing global yang dibuat oleh WEF dapat menjadi rujukan untuk menentukan perbaikan yang perlu dilakukan. Selain itu, dengan belajar dari negara-negara lain yang menunjukkan kenaikan indeks cukup signifikan, dapat dipelajari kebijakan apa yang perlu dilakukan di Indonesia untuk meningkatkan indeks daya saing.

## B. STRATEGI PEMBINAAN

### 1. Pengertian Strategi

Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang strategi diantaranya adalah Pupuh Fathurrohman dan M. Sobry Sutikno (2007:3). "Secara bahasa, strategi dapat diartikan sebagai siasat, kiat, trik atau cara, sedangkan secara umum strategi adalah suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan".

Strategi merupakan tugas manajemen puncak dan sangat penting terhadap suatu organisasi yang memberikan arahan sebagai tujuan dan misi dalam membuat sebuah keputusan. Strategi adalah rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan, kebijakan-kebijakan dan tindakan-tindakan suatu organisasi. Barry (Tripomo dan Udan, 2005:17) berpendapat bahwa "strategi merupakan suatu rencana tentang apa yang hendak dicapai atau hendak menjadi suatu rencana tentang apa suatu organisasi di masa depan (arah) dan bagaimana mencapai keadaan yang

dikehendaki tersebut”.

Sedangkan Pengertian/definisi analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, dan Threats*). Analisa SWOT adalah suatu metoda penyusunan strategi perusahaan atau organisasi yang bersifat satu unit bisnis tunggal. Ruang lingkup bisnis tunggal tersebut dapat berupa domestik maupun multinasional. SWOT itu sendiri merupakan singkatan dari *Strength* (S), *Weakness* (W), *Opportunities* (O), dan *Threats* (T) yang artinya kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman atau kendala, dimana yang secara sistematis dapat membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor luar (O dan T) dan faktor di dalam perusahaan (S dan W). Kata-kata tersebut dipakai dalam usaha penyusunan suatu rencana matang untuk mencapai tujuan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

Berikut saya lampirkan pengertiannya menurut salah satu pakar SWOT Indonesia, yaitu Fredy Rangkuti. Kurang lebih seperti ini : “Analisa SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisa ini didasarkan pada hubungan atau interaksi antara unsur-unsur internal, yaitu kekuatan dan kelemahan, terhadap unsur-unsur eksternal yaitu peluang dan ancaman”.

**a. Strategi Kekuatan-Kesempatan (S dan O atau Maxi-maxi)**

Strategi yang dihasilkan pada kombinasi ini adalah memanfaatkan kekuatan atas peluang yang telah diidentifikasi. Misalnya bila kekuatan perusahaan adalah pada keunggulan teknologinya, maka keunggulan ini dapat dimanfaatkan untuk mengisi segmen pasar yang membutuhkan tingkat teknologi dan kualitas yang lebih maju, yang keberadaanya dan kebutuhannya telah diidentifikasi pada analisis kesempatan.

**b. Strategi Kelemahan-Kesempatan (W dan O atau Mini-maxi)**

Kesempatan yang dapat diidentifikasi tidak mungkin dimanfaatkan karena kelemahan perusahaan. Misalnya jaringan distribusi ke pasar tersebut tidak dipunyai oleh perusahaan. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah bekerjasama dengan perusahaan yang mempunyai kemampuan menggarap pasar tersebut. Pilihan strategi lain adalah mengatasi kelemahan agar dapat memanfaatkan kesempatan.

**c. Strategi Kekuatan-Ancaman (S atau T atau Maxi-min)**

Dalam analisa ancaman ditemukan kebutuhan untuk mengatasinya. Strategi ini mencoba mencari kekuatan yang dimiliki perusahaan yang dapat mengurangi atau menangkal ancaman tersebut. Misalnya ancaman perang harga.

**d. Strategi Kelemahan-Ancaman (W dan T atau Mini-mini)**

Dalam situasi menghadapi ancaman dan sekaligus kelemahan intern, strategi yang umumnya dilakukan adalah “keluar” dari situasi yang terjepit tersebut. Keputusan yang diambil adalah “mencairkan” sumber daya yang terikat pada situasi yang mengancam tersebut, dan mengalihkannya pada usaha lain yang

lebih cerah. Siasat lainnya adalah mengadakan kerjasama dengan satu perusahaan yang lebih kuat, dengan harapan ancaman di suatu saat akan hilang. Dengan mengetahui situasi yang akan dihadapi, anak perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang perlu dan bertindak dengan mengambil kebijakan-kebijakan yang terarah dan mantap, dengan kata lain perusahaan dapat menerapkan strategi yang tepat.

Analisis SWOT adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis. Keempat faktor itulah yang membentuk akronim SWOT (*strengths*, *weaknesses*, *opportunities*, dan *threats*). Proses ini melibatkan penentuan tujuan yang spesifik dari spekulasi bisnis atau proyek dan mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang mendukung dan yang tidak dalam mencapai tujuan tersebut. Analisa SWOT dapat diterapkan dengan cara menganalisis dan memilah berbagai hal yang mempengaruhi keempat faktornya, kemudian menerapkannya dalam gambar matrik SWOT, dimana aplikasinya adalah bagaimana kekuatan (*strengths*) mampu mengambil keuntungan (*advantage*) dari peluang (*opportunities*) yang ada, bagaimana cara mengatasi kelemahan (*weaknesses*) yang mencegah keuntungan (*advantage*) dari peluang (*opportunities*) yang ada, selanjutnya bagaimana kekuatan (*strengths*) mampu menghadapi ancaman (*threats*) yang ada, dan terakhir adalah bagaimana cara mengatasi kelemahan (*weaknesses*) yang mampu membuat ancaman (*threats*) menjadi nyata atau menciptakan sebuah ancaman baru.

## C. PEMBINAAN KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN

### 1. Pembinaan dalam Pendalaman Materi

Yang dimaksud dengan pendalaman materi adalah usaha guru melalui musyawarah guru mata pelajaran sejenis untuk lebih meningkatkan penguasaan terhadap materi esensial (utama) baik menyangkut konsepsi tujuan akademis, maupun para nara sumber. Pendalaman materi ini lebih diutamakan pada materi-materi utama yang dianggap sulit dicerna atau dikuasai baik dilihat dari segi guru maupun segi siswa (Ali Miftakhu Rosyad & Darmiyati Zuchdi, 2018).

Cara-cara tersebut antara lain melalui : a) Mengikuti program Universitas Terbuka, b) Mengikuti kegiatan MGMP, c) Pertemuan-pertemuan dalam asosiasi yang lain dan, d) Banyak membaca buku, e) Lain-lainnya relevan

### 2. Pembuatan Perangkat Kegiatan Belajar Mengajar

Perangkat-perangkat kegiatan belajar mengajar yang harus dibuat dan dimiliki guru adalah: a) Analisis Materi Pelajaran (AMP), b) Program tahunan dan program semesteran, c) Lembar Kerja Siswa, d) Satuan Pelajaran. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar

(PKBM) yang dicetak oleh Direktorat Pendidikan Menengah Umum.

### 3. Pembinaan dalam Penilaian

Tujuan dalam pembinaan dalam penilaian ialah agar guru mampu dan terampil membuat alat penilaian, penskoran dan pengolahan hasil penilaian. Kegiatan guru dalam proses belajar mengajar adalah menyampaikan atau menyajikan bahan pelajaran kepada siswa. Sedangkan kegiatan siswa adalah diharapkan menyerap atau memahami sejauh mungkin apa yang disajikan oleh guru.

Untuk dapat mengetahui sejauhmana proses belajar mengajar dan bagaimana hasil yang diperoleh guru melakukan penilaian. Kegiatan penilaian itu, dapat dibagi atas tiga bagian yaitu : a) Merencanakan penilaian. b) Membuat alat penilaian, c) Pengolahan hasil penilaian, d) Tindak lanjut.

Pembinaan dalam analisis belajar agar guru mampu mengetahui ketuntasan belajar siswa, melaksanakan program satuan pelajaran berikutnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, guru harus mengetahui dan memahami jenis penilaian, pengolahan nda kegunaannya.

### 4. Prinsip-prinsip Pembinaan

Sebelum membahas bagaimana cara membina profesionalisme tenaga kependidikan, ada baiknya diketahui prinsip-prinsip dasarnya, karena banyak menjadi salah pengertian/salah konsep di masyarakat.

#### a. Pembinaan Tenaga Kependidikan Merupakan Bagian dari Program Pengembangan Sekolah

Pembinaan tenaga kependidikan bukan kegiatan yang berdiri sendiri, tetapi harus merupakan bagian integral dari upaya pengembangan sekolah sebagai konsekwensinya pembinaan tenaga kependidikan harus sesuai dengan tujuan, target, dan tahap pengembangan sekolah. Sebagai contoh, jika dalam pembiaian tenaga kependidikan terdapat pengiriman guru atau tata usaha untuk mengikuti pelatihan, jenis dan materi pelatihan tersebut harus sesuai dengan kebutuhan dan upaya pengembangan sekolah. Jika ada dua tawaran pelatihan dan sekolah harus memilih, maka kriteria pemilihan harus didasarkan kesesuaian dengan program pengembangan sekolah. Karena merupakan bagian integral dari program pengembangan sekolah, maka program pembinaan tenaga kependidikan disusun berdasarkan tujuan dan target-target dari program pengembangan sekolah yang telah ditetapkan. Misalnya dalam program pengembangan sekolah ditargetkan selama dua tahun, daya serap mata pelajaran Matematika mencapai 80%. Berdasarkan target tersebut, program pembinaan tenaga kependidikan perlu diarahkan untuk melakukan analisis dan upaya untuk meningkatkan kinerja gurunya, misalnya melalui pelatihan, mendorong untuk melakukan tes dianostik sehingga diketahui kesulitan yang di alami siswa dan kemudian dilakukan upaya untuk

mengatasinya.

**b. Tujuan Pembinaan Tenaga Kependidikan Adalah Meningkatkan Mutu Kinerja yang Bersangkutan**

Tujuan pembinaan tenaga kependidikan bukan sekedar meingkatkan kemampuan dan keterampilan yang bersangkutan, tetapi yang pokok adalah meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, berhasil tidaknya pembinaan tenaga kependidikan harus diukur dari kinerja yang bersangkutan dan bukan dari tambahan pengetahuan dan atau keterampilan. Sebagai contoh, jika guru mengikuti program pembinaan melalui serangkaian kegiatan MGMP, maka hasilnya harus dilihat dari peningkatan mutu kegiatan pembelajaran yang dibina dan hasil belajar siswanya. Jika tata usaha mengikuti program pembinaan melalui pelatihan administrasi sekolah, maka hasil harus dilihat. Apakah setelah itu administrasi sekolah menjadi yang menjadi tanggung jawabnya menjadi lebih rapih, arsip/dokumen dapat dicari dengan cepat, seterusnya. Jika kepala sekolah mengikuti pelatihan manajemen, maka hasilnya harus dilihat dari peningkatan manajemen sekolah.

**c. Pembinaan Profesionalisme Tenaga Kependidikan adalah Program Jangka Panjang dan Berkesinambungan**

Guru abad ke-21 harus memiliki pemahaman bahwa pembelajaran di sekolah haruslah semenarik mungkin, untuk itu hadirnya teknologi di dalam proses pembelajaran itu merupakan suatu yang memungkinkan. Untuk dapat menggunakan peralatan teknologi yang digunakan sebagai media pembelajaran, maka guru abad ke-21 dituntut untuk memiliki keahlian-keahlian standar guru abad ke-21, yaitu :

- 1) Dapat mengoperasikan dan mengerti komputer atau laptop.
- 2) Menguasai berbagai *software* seperti *Microsoft Office* atau yang sejenisnya.
- 3) Dapat mengoperasikan kamera video, karena bagaimanapun rekaman atau foto ke dalam kelas dapat membantu siswa belajar.
- 4) Mampu mengedit gambar atau video (dapat membuat film sederhana untuk keperluan belajar).
- 5) Dapat membuat presentasi dan mempunyai keahlian untuk memberikan presentasi menarik.
- 6) Dapat menulis esai atau cerita sederhana, sebab kalau tidak bagaimana bisa mengajarkan siswa ber-esai ria.
- 7) Familiar dengan jejaring sosial dan internet.
- 8) Mengenal dunia *blogging* atau paling tidak mempunyai blog sendiri meski sederhana saja.

**d. Pelatihan Bukan Satu-satunya Pilihan dalam Pembinaan Profesionalisme Tenaga Kependidikan**



Pembinaan tenaga kependidikan seharusnya dilakukan terus menerus, misalnya pertemuan profesi (MGMP, MGP, MKKTU, MKKS dan sebagainya), mendorong dan member kesempatan kepada guru/staf untuk mengajukan gagasan untuk meningkatkan kinerja sekolah, supervisi yang baik member reward bagi berprestasi dan sebagainya. Prinsipnya pengembangan tenaga kependidikan di sekolah, mencakup berbagai upaya yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Lebih khusus lagi, Sanusi et.al (1991:24) mengajukan enam asumsi yang melandasi perlunya profesionalisasi dalam pendidikan, yakni sebagai berikut:

- a. Subjek pendidikan adalah manusia yang memiliki kemauan, pengetahuan, emosi, dan perasaan, yang dapat dikembangkan segala potensinya: sementara itu pendidikan dilandasi nilai-nilai kemanusiaan yang menghargai martabat manusia.
- b. Pendidikan dilakukan secara intensional, yakni secara sadar dan bertujuan, maka pendidikan menjadi normatif yang diikat oleh norma-norma dan nilai-nilai yang baik secara universal, nasional, maupun lokal, yang merupakan acuan para pendidik, peserta didik, dan pengelola pendidikan.
- c. Teori-teori pendidikan merupakan kerangka hipotesis dalam menjawab permasalahan pendidikan.
- d. Pendidikan bertolak dari asumsi pokok tentang manusia, yakni manusia mempunyai potensi yang baik untuk berkembang. Oleh sebab itu, pendidikan adalah usaha untuk mengembangkan potensi unggul tersebut.
- e. Inti pendidikan terjadi dalam prosesnya, yakni situasi di mana terjadi dialog antara peserta didik dengan pendidik, yang memungkinkan peserta didik tumbuh ke arah yang dikehendaki oleh pendidik dan selaras dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi masyarakat.
- f. Sering terjadinya dilema antara tujuan utama pendidikan, yakni menjadikan manusia sebagai manusia yang baik, dengan misi instrumental yakni merupakan alat untuk perubahan atau mencapai sesuatu.

Sekolah seharusnya memiliki program pengiriman staf untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik untuk jangka menengah maupun tahunan, yang dijabarkan dari pengembangan program sekolah. Dalam program tersebut harus tercantum, program pendidikan dan pelatihan apa yang bersangkutan berangkat mengikuti pendidikan atau pelatihan diluar sekolah. Agar tidak banyak mengganggu jalannya program sekolah, sebaiknya program pelatihan sedapat mungkin diletakkan pada sehari-hari libur atau sehari-hari tidak efektif

#### D. PENDEKATAN DAN METODE PENELITIAN

Penelitian ini bermaksud memperoleh gambaran tentang “Strategi pembinaan profesionalisme tenaga guru untuk meningkatkan mutu lulusan”.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini menurut Sugiyono (2006:10) “merupakan suatu cara atau proses pengkajian mengenai suatu kebenaran yang sedang diteliti. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan suatu metode penelitian yang tepat dan relevan, sesuai dengan masalah yang akan diteliti yang mengenai “Strategi Pembinaan Profesionalisme Tenaga Guru “sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman penyelidikan yang terarah.

### 1. Pendekatan

Pada penelitian tentang strategi pembinaan profesionalisme tenaga pendidik guru untuk meningkatkan mutu lulusan pada SMK di kabupaten Garut ini, menggunakan pendekatan kualitatif. Sukmadinata (2007:93) menyatakan: Penelitian kualitatif berarti menyelidiki atau mempersoalkan kualitas suatu objek kegiatan. Penelitian kualitatif tersebut digunakan dalam penelitian ini dengan alasan bahwa penelitian ini akan mengungkap kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan dan memahami kenyataan-kenyataan tersebut.

Atas dasar kenyataan-kenyataan yang ada, termasuk hal-hal yang ada di balik kenyataan-kenyataan tersebut, kemudian dilakukan pemaknaan dan penafsiran data hasil penelitian dengan memanfaatkan teori-teori sehingga pada akhirnya diperoleh temuan penelitian.

Penelitian kualitatif memiliki beberapa karakteristik. Menurut Nasution (2003:9-12) karakteristik penelitian ini meliputi: Pendekatan kualitatif mempunyai beberapa ciri yaitu *nature setting*, penelitian *sample* secara *purposive*, peneliti sebagai data instrumen inti pokok, bersifat deskriptif analitis, analisis data secara induktif dan interpretasi secara idografik, serta mengumatakan makna dibalik data.

Sedangkan menurut Moleong (2009:5) menyatakan bahwa: Pendekatan kualitatif dianggap sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti dengan pertimbangan, yaitu (1) lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan, (2) menyajikan secara langsung hubungan antara peneliti dan responden, (3) lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Pendekatan kualitatif memiliki ciri-ciri yang membedakan dengan pendekatan-pendekatan lainnya. Menurut Sudjana dan Ibrahim (2001:197), ciri-ciri pokok dari pendekatan kualitatif, yaitu : a) Penelitian kualitatif menggunakan lingkungan alamiah sebagai sumber data langsung. b) Penelitian kualitatif sifatnya deskriptif analitik. c) Tekanan penelitian kualitatif ada pada proses bukan pada hasil. d) Penelitian kualitatif sifatnya induktif. e) Penelitian kualitatif mengutamakan makna

## E. HASIL PENELITIAN

Penelitian tentang strategi Pembinaan Profesionalisme Tenaga Guru untuk meningkatkan mutu lulusan pada tiga Sekolah Menengah Kejuruan DI Kabupaten Garut yaitu SMK Al-Mukhtariyah, SMKN 5 Garut dan SMKN 6 Garut. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi di tempat penelitian dengan para responden terutama kepala sekolah, dan guru, pada tanggal 1 Oktober 2013 sampai dengan 2 Desember 2014.

Dalam hal ini peneliti memfokuskan penelitian pada peranan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme tenaga guru, kerja sama kepala sekolah dengan komite sekolah, strategi kepala sekolah dalam memecahkan masalah serta faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pembinaan peserta didik pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Garut.

### 1. Kondisi Objektif Peranan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Tenaga Guru

Dalam kegiatan sekolah yang berhubungan dengan strategi pembinaan profesionalisme tenaga guru kepala SMK Al-Mukhtariyah, SMKN 5 Garut dan SMKN 6 Garut Kabupaten Garut.

Pertama dalam menyusun program perencanaan kegiatan, peneliti melalui wawancara, maka menurut 3 Kepala SMKN Kabupaten Garut adalah dalam melakukan pembinaan terhadap tenaga guru untuk menjadi seorang tenaga guru profesional adalah : a) Program Jangka Pendek, b) Program Jangka Menengah, c) Program Jangka Panjang

Program Jangka pendek yaitu dengan melaksanakan program visi dan misi yang selaras dengan yang di cita-citakan oleh manajemen sekolah. Program jangka menengah yaitu dengan adanya program kerjasama dengan berbagai elemen-elemen khususnya komite sekolah dalam pengembangan sarana dan prasarana untuk meningkatkan mutu pendidikan. Program jangka panjang yaitu dengan rutinitas kegiatan tahunan dengan di adakannya pengembangan untuk tenaga guru yang diharapkan menjadi guru yang kompeten atau ahli di bidang akademik yang dimiliki dan profesional.

Adapun rangkaian kegiatan yang sudah dilaksanakan oleh Kepala Sekolah SMK Al-Mukhtariyah Kabupaten Garut di antaranya adalah : 1) *In House Training* (IHT), 2) MGMP, 3) Workshop/Diklat/Pelatihan, 4) Sertifikasi, 5) Program Beasiswa ke jenjang S2 (guru honor)

### 2. Kondisi Objektif Kerjasama Kepala Sekolah dengan Komite Sekolah

Sekolah dan masyarakat dua hal yang tidak dapat dipisahkan, diantara keduanya harus terjalin suatu kerjasama dan hubungan timbal balik. Menurut kepala sekolah SMK Al-Mukhtariyah dengan adanya dewan komite sekolah maka segala anggaran sekolah bisa dikelola dengan baik, transparan, akuntabilitas dan

lebih terawasi.

Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan antara kepala sekolah dengan komite sekolah antara lain (1) dalam merencanakan kegiatan melalui musyawarah, komite sekolah selalu memebrikan pertimbangan-pertimbangan, (2) memberikan dukungan baik melalui bantuan dana, tenaga dan fikiran, (3) mediator antara kepala sekolah dengan masyarakat, (4) memberikan sumbangsaran kepada pihak sekolah sesuai dengan aspirasi masyarakat, (5) melakukan pengawasan terhadap sekolah.

### **3. Kondisi Objktif Strategi Kepala Sekolah dalam Memecahkan Masalah**

Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 Kepala SMKN di Kabupaten Garut, yang dilaksanakan pada tanggal 1 Oktober 2013 sampai dengan 2 Desember 2014, bermacam macam strategi kepemimpinan Kepala Sekolah yang mereka gunakan namun pada intinya strategi yang mereka gunakan dalam menyelesaikan masalah-masalah di antaranya :

- a. Menggunakan strategi kolaborasi, selagi permasalahan itu dapat dimusyawarahkan dengan melalui kerjasama dengan berbagai pihak terkait untuk mendapatkan hasil dengan cara musyawarah mufakat untuk menghasilkan keputusan secara partisipatif.
- b. Dengan menggunakan strategi kompromi, dikompromikan ada tawar menawar tetapi hasilnya cenderung ada yang dikorbankan pada aspek tertentu atas dasar kompromi.
- c. Dengan menggunakan strategi penyesuaian, strategi ini lebih mengedepankan kerjasama, menjalin kekeluargaan dengan segenap warga sekolah, menjaga keharmonisan dengan bawahan, mengedepankan stabilitas sekolah daripada solusi yang dihasilkan.

Jadi pada dasarnya strategi yang mereka gunakan dalam memecahkan permasalahan adalah dengan cara bermusyawarah dengan seluruh komponen-komponen sekolah untuk mendapatkan dukungan dan persetujuan sehingga para sekolah dapat mengambil keputusan dari hasil kesimpulan atas dasar kekeluargaan dan musyawarah mufakat untuk mengambil keputusan yang paling tepat.

Sebagai implementasi daripada strategi yang mereka gunakan dapat melalui berbagai cara di antaranya : a) Melalui rapat-rapat sekolah; b) Melalui briefing mingguan; c) Melalui dialog; d) Melalui refreshing;

### **4. Kondisi Objektif Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Melaksanakan Pembinaan Tenaga Pendidik**

#### **a. Faktor Pendukung**

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi dan wawancara upaya yang dilakukan oleh Kepala Sekolah sebagai bentuk dukungan dalam melaksnakan pembinaan Tenaga Pendidik yang profesional pada SMK Al-Mukhtariyah, SMKN 5

Garut, SMKN 6 Garut secara umum memiliki persamaan yang signifikan. Upaya-upaya yang dilakukan sebagai bentuk dukungan adalah sebagai berikut :

- 1) Akademik Tenaga Pendidik, Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan para Kepala Sekolah pada 3 SMKN di Kabupaten Garut, pada intinya mereka mengemukakan banyak tenaga pendidik yang sudah S(Strata) 2 dan bahkan sudah banyak yang tersertifikasi.
- 2) Dukungan Kepala Sekolah, ketiga SMKN di kabupaten Garut mengapresiasi segala bentuk bagi tenaga guru yang mengembangkan kompetensi dibidang pengetahuan ke jenjang yang lebih tinggi untuk menuju guru yang profesional.

Begitu pun Kepala Sekolah dalam mengimplementasikan bentuk dukungannya mereka sangat mengapresiasi bentuk-bentuk pencapaian hasil positif bagi guru yang yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi melalui :

- 1) Pemberian dukungan berupa beasiswa bagi guru honor yang melanjutkan ke jenjang pendidikan Stara 2 (S2), yang bersumber dari dana sekolah maupun yang bersumber dari hasil kerjasama dengan komite sekolah.
- 2) Pemberian penghargaan kepada guru teladan.
- 3) Pemberian Instentif Khusus untuk meningkatkan kesejahteraan bagi para tenaga guru yan telah membantu siswa tersebut menjadi lulusan yang terbaik.

#### **b. Faktor Penghambat**

Hasil Penelitian pada 3 SMK Negeri di Kabupaten Garut menunjukkan bahwa hal-hal yang dapat menghambat dalam pembinaan tenaga pendidik itu di antaranya :

- 1) Banyak guru yang mengajar sekolah lain sehinga pemikiran mereka jadi terpecah dan disinilah seoang guru harus profesional.
- 2) Banyak guru honor (non PNS) yang belum tersertifikasi jadi berengaruh pada pola tata cara mengajar yang lebih kompeten.
- 3) Kebijakan yang kadang tidak jelas.
- 4) Hambatan-hambatan tersebut muncul karena berbagai faktor di antaranya :
- 5) Masih tumpng tindihnya peraturan-peraturan dan kepentingan-kepentingan pemerintah dan terkadang mengandung muatan-muatan politis.
- 6) Kurangnya dukungan dari sumber daya manusia terutama di jajaran komite sekolah.
- 7) Keterbatasan biaya tenaga guru untuk melanjutkan jenjang S2 sementara tuntutan tenaga guru untuk masa yang akan datang harus lebih profesional dan kompeten.

#### **E. SIMPULAN**

Secara umum hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa strategi pembinaan profesionalisme guru atau tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu

lulusan tidak terlepas dari kualitas guru dan elemen-elemen dalam pendidikan itu sendiri, yang dimaksud tenaga kependidikan di sekolah adalah guru mata pelajaran, guru pembimbing, tata usaha, laboran, teknisi, dan pustakawan. Tidak dapat diragukan bahwa untuk mengembangkan sekolah diperlukan tenaga kependidikan yang profesional. Hasil-hasil penelitian menunjukkan profesionalisme tenaga kependidikan merupakan salah satu syarat utama keberhasilan pengembangan sekolah. Namun demikian, semua orang menyadari bahwa tingkat profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah pada umumnya masih rendah. Apalagi jika diingat bahwa perkembangan iptek, termasuk teknologi pembelajaran, sangat cepat, sehingga tenaga kependidikan ditantang untuk dapat mengikuti dan menerapkannya dalam pembelajaran di kelas.

Jadi salah satu masalah pokok yang dihadapi kepala sekolah, adalah bagaimana cara membina dan menumbuhkan profesionalisme tenaga pendidik disekolah yang dipimpinnya, agar mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kemudian menerapkannya dalam rangka pengembangan sekolah. Dikaitkan dengan hak mereka, pasal 30 ayat 2 Undang-undang No. 2 Tahun 1989 menyatakan bahwa tenaga kependidikan berhak memperoleh pembinaan karier yang sesuai dengan prestasi kerjanya. Sedangkan Pasal 31 ayat 4, menyatakan bahwa “tenaga kependidikan berkewajiban meningkatkan kemampuan profesional sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan bangsa”. Jadi pembinaan profesionalisme tenaga kependidikan (dengan harapan kariernya meningkat) sesuai dengan kebutuhan sekolah dan sekaligus sesuai dengan hak yang diterima mereka.

Profesional artinya mampu bekerja dengan baik, sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan norma yang berlaku. Oleh karena itu menjadi profesional, paling tidak tenaga kependidikan harus memiliki dua syarat, yaitu : (1) memiliki kemampuan yang baik, dalam aspek teori maupun praktis, sesuai dengan tugas yang diemban, sesuai dengan norma yang berlaku. Dengan demikian pembinaan profesionalisme tenaga kependidikan harus mencakup dua aspek besaritu, yaitu kemampuan, teritis dan praktis sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan motivasi kerja.

Secara khusus penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut : *Pertama* : Pembinaan Profesionalisme tenaga pendidik pada Sekolah Menengah di Kabupaten Garut untuk keberhasilannya tidak dapat terlepas dari tugasm fungsi dan peran kepala sekolah dari mulai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. dalam pelaksanaannya kepala sekolah dapat bekerjasama dan mendelegasikan tugasnya kepada unsur-unsur terkait di sekolah.

*Kedua*, kerjasama kepala sekolah dengan komite sekolah/masyarakat dalam pembinaan profesionalisme tenaga guru untuk meningkatkan mutu lulusan pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Garut sudah terjalin dengan baik sesuai

dengan fungsi dan perannya masing-masing, baik dalam merumuskan perencanaan, pelaksanaan program kegiatan dan melakukan pengawasan.

*Ketiga*, strategi kepala sekolah dalam memecahkan masalah-masalah dalam pembinaan profesionalisme tenaga guru untuk meningkatkan mutu lulusan pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Garut, pada itinya menggunakan strategi penyesuaian, strategi ini lebih mengedepankan kerjasama, menjalin kekeluargaan dengan segenap warga sekolah, menjaga keharmonisan dengan bawahan, mengedepankan substansi daripada isi yang dihasilkan. dengan cara bermusyawarah, kolaborasi, dan negosiasi dengan seluruh komponen-komponen sekolah untuk mendapatkan dukungan dan persetujuan untuk mengambil keputusan yang paling tepat.

*Keempat*, faktor pendukung dalam pembinaan tenaga guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Garut adalah kreativitas tenaga guru cukup tinggi, dukungan kepala sekolah cukup tinggi, kekompakan antar sekolah/masyarakat yang cukup baik, dan kerjasama antara sekolah dengan komite sekolah/masyarakat yang cukup baik. sehingga hal-hal tersebut sangat menunjang untuk keberhasilan tenaga guru untuk menuju sekolah yang berkualitas dengan mutu lulusan yang tinggi. selain daripada faktor pendukung dalam pembinaan tenaga guru ada juga faktor penghambat diantaranya kurang memadainya sarana dan prasarana, dan keterbatasan anggaran/biaya, hal tersebut muncul karena tumpang tindihnya peraturan atau keputusan pemerintah yang terkadang mengandung muatan-muatan politis daripada penguasaan politik. sehingga dalam mengimplementasikan kebijakan-kebijakan pemerintah di lapangan terutama di sekolah itu terasa kaku dan banyak rongrongan dari pihak luar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Nasional. (2006). *Panduan Pengembangan Silabus*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Panduan Pembinaan Sekolah Potensial Menjadi Sekolah Standar Nasional Untuk Sekolah Menengah Kejuruan*. Jakarta: departemen Pendidikan Nasional.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Standar Kualifikasi Guru dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Dinas Pendidikan Jawa Barat. (2001). *Pengolahan Sarana/Prasarana*. Bandung: Depdiknas.
- Furchan, A. (1982). *Pengantar Pendidikan dalam Penelitian*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Imron, A., Maisyaroh dan Burhanudin. (2003). *Manajemen Pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang.

- Mahdi, J.(2001) *Menjadi Pemimpin Yang Efektif dan Berpengaruh*. Bandung:PT Syaamil Cipta Media.
- Moleong, L. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung PT Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2008). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Naustion, S. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- NER No. 2 Volume 3 Juli-September (2008) Bandung: Universitas Islam Nusantara.
- Permadi, D. (2001). *Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Mandiri Kepala Sekolah*. Bandung : PT Sarana Pancakarya Nusa.
- Permadi, D. (2007) *Kepemimpinan Transformasi Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. Bandung: PT Sarana Pancakarya Nusa.
- Sagala, Sy. (2010) *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana dan Ibrahim. (2001). *Metode Statiska*. Bandung: Tarsito.
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.Sy. (2005). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sukmadinata, N.Sy. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sukmadinata, N. Sy. dan Jami'at, A.N. (2010) *Pengendalian Mutu Sekolah Menengah Konsep, Prinsip dan instrumen*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Fokusmedia.
- Uwes, S. (2010). *Kepemimpinan Islam Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala sekolah, Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0489/U/1992 dan No. 054/U/1993 *Tentang Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah*. Jakarta Depdiknas.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.44/U/2002 tentang *Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.13/U/2007 tentang *Standar Kepala Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 19/U/2007 tentang *Standar Pengelolaan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta: Depdiknas.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.41/U/2007 *Tentang Standar Proses*



*Untuk Satuan Pendidikan Dasar.* Jakarta: Depdiknas.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 39/U/2009 tentang *Beban Kerja Guru*. Jakarta.

Ali Miftakhu Rosyad. The Actualization of Multiculturalism Values through Social Studies Learning At State Junior Higs School 2 Juntinyuat in Indramayu District. 2016. ICEBESS (International Conference on Ethics of Business, Economics, and Social Science) ISSN: 2528-617X

Ali Miftakhu Rosyad & Darmiyati Zuchdi. Aktualisasi Pendidikan Karakter berbass Kultur Sekolah dalam Pembelajaran IPS di SMP. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*. Vo. 5 No 1. DOI: 10.21831/hsjpi.v5i1.14925