At Turots: Jurnal Pendidikan Islam
Vol. 5, No. 001, Februari 2023, pp. 291-299
Print ISSN : 2656-7555 || Online ISSN : 2747-089X
http://journal.stitmadani.ac.id/index.php/JPI/index

Strategi pengembangan kinerja tenaga kependidikan

Mawardi [a,1,*]

*[a] STAI Darul Ulum Sarolangun, Indonesia
[1] mawardimohamedamru@gmail.com
*Correspondent Author

KATAKUNCI

Pengembangan;
Kinerja;
Tenaga Kependidikan.

ABSTRAK

Pengembangan profesionalisasi tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri. Menurut Danim dari perspektif institusi, pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu tenaga kependidikan untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya. Profesi tenaga kependidikan mempunyai tugas utama melayani masyarakat dalam dunia pedidikan. Sejalan dengan itu, jelas kiranya bahwa profesionalisasi dalam bidang tenaga kependidikan mengandung arti peningkatan segala daya dan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

KEYWORDS

Development;
Performance;
Education.

Strategies for Developing the Performance of Educational Personnel

Professionalization of education personnel development is done based on the needs of the institution, a group of teachers, and individual teachers themselves. According Danim from the perspective of an institution intended to stimulate the development of teachers, maintain, and improve the quality of staff in solving organizational problems. Furthermore it is said also that the development of teachers based on the needs of the institution is important, but the more important thing is based on the individual needs of education personnel to undergo a process of professionalization. Because the substance of the study and learning contexts evolve and change according to the dimensions of space and time, teachers are required to always improve their competence. Profession educators have the primary task of serving the community in the world pedidikan. Correspondingly, it is apparent that the professionalization in the field of education personnel implies an increase in all the power and effort in order to achieve optimal services to be provided to the public.

This is an open-access article under the CC–BY-SA license.

 ISSN 2747-089X

Pendahuluan

Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan pada Bab I Pasal 1 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah: "anggota masyarakat yang mengabdiakan dirinya secara langsung dalam penyelenggaraan pendidikan". Bab II pasal 3 butir 1 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah: terdiri atas tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji", sedangkan pada butir 2 menyatakan: tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, pengajar, dan pelatih", dan pada butir 3 dinyatakan bahwa: pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah".

Penegasan tentang tenaga kependidikan dalam peraturan tersebut mengisyaratkan bahwa tenaga kependidikan memiliki spektrum yang luas dalam penyelenggaraan pendidikan. Karena itu peran, tugas, tanggung jawab, wewenang dan kekuasaan tenaga kependidikan sifatnya strategis dalam peningkatan tujuan pendidikan dan pembelajaran (Nashihin, 2019). Besarnya peran yang harus dilakukan tenaga kependidikan tersebut, mengharuskan sistem pembinaan tenaga kependidikan memerlukan penanganan yang terencana agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (Putri, 2022). Apa lagi peran yang mereka lakukan tersebut merupakan peran strategis bagi pembinaan kecerdasan bangsa dan untuk kepentingan kelangsungan hidup bangsa.

Saat ini tenaga kependidikan yang menjadi pusat perhatian adalah tenaga pendidik dengan status sebagai guru. Guru merupakan salah satu tenaga pendidik yang dianggap populer karena berhadapan langsung dengan siswa atau peserta didik. Kinerja guru yang selama ini menjadi wacana dalam meningkatkan mutu manusia atau SDM, telah menjadi guru sebagai salah satu isu sntral mengenai pendidikan secara nasional (Ardianta, 2022). Persoalan guru adalah persoalan pendidikan, persoalan pendidikan adalah persoalan bangsa. Begitulah kira-kira kalangan praktisi pendidikan menggiring isu tentang guru dalam upaya meningkatkan profesioanlaisme guru.

Setiap berbicara tentang pendidikan, maka arah yang dibicarakan adalah tentang guru, dan guru memang telah menjadi isu nasional (Robbaniyah, 2022). Berbeda tenaga kependidikan lainnya, guru memiliki kedudukan strategis dalam meningkatkan upaya kecerdasan dan persiapan anak didik menghadapi masa depannya. Keberhasilan peserta didik dianggap merupakan keberhasilan guru, namun kegagalan pesrta didik juga dianggap kegagalan guru.

Kenyataan persoalan guru memang bersifat kompleks, tidak hanya menyangkut mutu guru (Zaman, 2023) itu sendiri saja, tetapi menyangkut dengan hal-hal lainnya. Seperti profesionalisme, mutu sistem perekrutan, pembinaan, kesejahteraan, renumerasi dan lain sebagainya. Sebagai salah satu elemen terpenting tenaga kependidikan, persoalan guru menjadi krusial karena tuntutan stakaholher pendidikan telah mengerah kepada mutu sebagai tuntutan telah menjadi isu dalam Pendidikan (Hafidz, 2021), sebab masyarakat pengguna jasa pendidikan menganggap bahwa mutu pendidikan yang baik akan menjamin lulusan pendidikan memperoleh pekerjaan yang layak dan dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Manajemen kinerja merupakan suatu upaya untuk mencapai peningktan yang terus menerus dalam kinerja baik kinerja individu pegawai maupun kinerja organisasi, maka upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja menjadi hal yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Proses manajemen kinerja pada akhirnya harus dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi kesenjangan kinerja antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan sesuai rencana dan target kinerja yang telah ditentukan. Disamping itu, meningkatnya tuntutan masyarakat akan peran organisasi serta perubahan dalam kehidupan sosial, ekonomi dan budaya masyarakat sebagai dampak dari globalisasi dewasa ini, jelas memerlukan respon organisasi untuk secara terus menerus melakukan peninjauan akan rencana dan target kinerjanya, agar respons organisasi terhadap semua itu akan tepat dan efektif, sehingga peran organisasi akan tetap dirasakan secara lebih baik dan meningkat oleh masyarakat.

 ISSN 2747-089X

Dengan demikian, maka diperlukan upaya organisasi untuk terus menerus mengembangkan kinerja pegawai agar dapat mengantisipasi berbagai perubahan yang terjadi di masyarakat. Pengembangan kinerja pegawai ini harus merupakan suatu keterkaitan dengan tujuan dan strategi organisasi. Oleh karena itu pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan dalam bingkai organisasi yang dapat mengkondisikan dan mendorong terjadinya proses pengembangan dan peningkatan kinerja individu pegawai. Pengembangan kinerja individu pegawai harus merupakan penjabaran dari rencana strategi organisasi agar arah dan tujuan serta target kinerja yang ingin dicapai dan dikembangkan menjadi bagian yang terintegrasi dengan tujuan organisasi

Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi literatur (Rodhi, 2022). Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penelitian. Berdasarkan studi literatur pada tinjauan pustaka dibentuklah pertanyaan penelitian yaitu 1).apa yang dimaksud dengan kinerja tenaga kependidikan 2). Bagaimana upaya pengembangan tenaga kependidikan. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Metode pengumpulan data adalah studi Pustaka (Sugiyono, 2013). Metode yang akan digunakan untuk pengkajian ini studi literatur. Data yang diperoleh dikompulasi, dianalisis, dan disimpulkan sehingga mendapatkan kesimpulan mengenai studi literatur.

Hasil dan Pembahasan

1.1 Pengertian Kinerja Tenaga Kependidikan

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang bersifat konkret dapat diamati dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yakni kinerja organisasi, kinerja unit dan kinerja pegawai.

Berkenaan dengan kinerja dalam A. Dale Timpe dijelaskan tiga teori yang berkenaan dengan kinerja (performance) yaitu:

a. Teori kebutuhan dari Maslow: setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya. Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan atau tenaga yang mengahasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut.

b. Teori Dorongan: teori dorongan kadang disebut juga dengan teori insentif, teori persiapan atau belajar. Teori ini menunjukkkan bahwa prilaku dipengaruhi oleh insentif prilaku.

c. Teori Harapan (Expectancy): teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan: “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai tingkah laku, dengan hasil yang dieroleh sebagai harapan.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan dapat pula disebut sebagai tenaga penyelenggara pendidikan. Tugasnya ialah melaksanakan pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu satuan pendidikan.

Yang termasuk kedalam tenaga kependidikan adalah:

a. Kepala Sekolah. Kepala Satuan Pendidikan yaitu orang yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk memimpin satuan pendidikan tersebut.

b. Pendidik. Pendidik atau di Indonesia lebih dikenal dengan pengajar, adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik.

c. Wakil-wakil/Kepala urusan umumnya pendidik yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus, untuk membantu Kepala Satuan Pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan pada institusi tersebut.

d. Tata usaha adalah Tenaga Kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi instansi tersebut.

 ISSN 2747-089X

e. Laboran adalah petugas khusus yang bertanggung jawab terhadap alat dan bahan diLaboratorium.
f. Pustakawan (pengelola perpustakaan)
g. Pelatih ekstrakurikuler.
h. Petugas keamanan (penjaga sekolah), Petugas kebersihan, dan lainya.

1.2 Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan

Kinerja tenaga kependidikan juga perlu diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Peningkatan kinerja tersebut dirasa penting agar sistem administrasi sekolah dapat berjalan dengan lancar. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan kinerja tenaga kependidikan ialah mengenai :

a. Standar akurasi/ketepatan dalam pekerjaannya.
b. Prestasi dan tanggung jawab akan pekerjaannya.
c. Administrasi yang menunjukkan afektivitas administratif dari tenaga kependidikan.
d. Analisis pekerjaan secara afektif dari tenaga kependidikan.
e. Kemampuan komunikasi tenaga kependidikan.
f. Kompetensi dan kualitas tenaga kependidikan.
g. Kemampuan tenaga kependidikan dalam bekerjasama dengan orang lain.
h. Daya imajinasi dan daya kreativitas tenaga kependidikan dalam bekerja.
i. Kemampuan pengambilan keputusan untuk memberi solusi dalam masalah yang dihadapi.
j. Pendelegasian dimana tenaga kependidikan diharapkan mampu mengatur tugas dan tanggung jawab dengan tim secara kompak.
k. Improvisasi yang menunjukkan adanya peningkatan kualitas dan kondisi yang lebih baik.
l. Inisiatif dalam mengemukakan gagasan, metode dan pendekatan baru dengan lebih baik.
m. Inovasi yang dihasilkan.
n. Keahlian khusus yang dimiliki secara personal.
o. Usaha untuk terus belajar.
p. Kemauan untuk dimotivasi atau memotivasi diri untuk meraih kemajuan prestasi kerja.

Dari paparan tersebut, dapat dinilai bahwa kinerja tenaga kependidikan semestinya harus dikembangkan untuk mewujudkan MBS yang efektif dan optimal.

1.3 Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan

Upaya yang dapat dilakukan untuk menguatkan profesionalisme tenaga kependidikan berupa :

a. Upaya Administratif

Upaya administratif berkaitan dengan sistem dan tata peraturan normatif kepegawaian yang berlaku. Misalnya seperti, secara konstitusional pasal 41 UU No. 20/2003 tentang Sisdiknas menyebutkan bahwa tenaga kependidikan dapat bekerja secara lintas daerah. Pengangkatan, penempatan, dan penyebarab tenaga kependidikan diatur oleh lembaga yang mengangkat berdasarkan kebutuhan satuan pendidikan formal.

b. Upaya Struktural dan Kesejawatan

Upaya struktural dan kesejawatan berkaitan dengan program-program pengembangan dan peningkatan karier dan jabatan ketenagaan dalam melihat hasil evaluasi kinerja maupun promosi. Sebagai contoh ialah dengan peningkatan mutu bagi tenaga kependidikan yang dapat dilakukan melalui program-program sebagai berikut :

1) Peningkatan Gaji Dan Kesejahteraan.
2) Membangun sistem sertifikasi tenaga kependidikan, serta sistem penjaminan mutu pendidikan sebagaimana diamanatkan dalam PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
3) Membangun satu standar pembinaan karir (career development path.

 ISSN 2747-089X

4) Meneruskan peningkatan kompetensi melalui kegiatan diklat, dan pendidikan profesi dari lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK), serta melibatkan organisasi pembinaan profesi guru dan tenaga kependidikan

5) Upaya peningkatan kompetensi tenaga kependidikan harus dilaksanakan secara terencana dan terprogram dengan sistem yang jelas oleh semua instansi yang terkait dengan preservice education, inservice training, dan on the job training.

1.4 Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan

Penerapan konsep Castetter dalam pengembangan tenaga kependidikan di Indonesia dapat diidentifikasikan ke dalam strategi umum dan strategi khusus.

a. Strategi umum

1) Pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas.

2) Dalam dunia pendidikan harus dikembangakan sikap dan kemampuan profesional.

3) Kerjasama dinia pendidikan dengan perusahaan perlu terus menerus dikembangkan, terutama dalam memanfaatkan perusahaan sebagai laboratorium dan objek praktek.

b. Strategi khusus

Strategi khusus adalah strategi yang langsung berkaitan dalam pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan yang lebih efektif. Strategi tersebut berkaitan dengan kesejahteraan, pendidikan pra jabatan calon tenaga kependidikan, rekrutmen dan penempatan, pembinaan mutu tenaga tenaga kependidikan, dan pengembangan karier.

1) Dalam kaitannya dengan kesejahteraan perlu diupayakan hal-hal sebagai berikut: gaji tenaga kependidikan perlu senantiasa disesuaikan agar menjadi standar yang wajar bagi kehidupan tenaga kependidikan dan keluarganya; peningkatan kesejahteraan tenaga kependidikan yang dilakukan pemerintah pusat harus diikuti oleh pemerintah daerah, masyarakat, dunia usaha, dan orang tua, sejalan dengan otonomi daerah yang sedang bergulir; untuk memenuhi tenaga kependidikan di daerah terpencil, perlu diberlakukan sistem kontrak, dengan sistem imbalan yang lebih baik dan menarik.

2) Pendidikan prajabatan perlu memperhatikan sebagai berikut: memperbaiki sistem pendidikan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan pembangunan; perlu dilakukan reorientasi program pendidikan agar tidak terjadi ketimpangan tenaga kependidikan; pendidikan tenaga kependidikan perlu dipersiapkan secara matang melalui sistem pendidikan yang bermutu.

3) Rekrutmen dan penempatan tenaga kependidikan perlu memperhatikan berikut ini: rekrutmen tenaga kependidikan harus berdasarkan seleksi yang mengutamakan mutu; rekrutmen tenaga kependidikan didasarkan atas kebutuhan wilayah pada kabupaten atau kota; perlu dilakukan sistem pengangkatan, penempatan, dan pembinaan tenaga kependidikan yang memungkin para calon tenaga kependidikan mengembangkan diri dan kariernya sescara leluasa, sehinggga mereka dapat mengembangkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman.

4) Peningkatan mutu tenaga kependidikan perlu diperhatikan hal-hal berikut: senantiasa melakukan peningkatan kemampuan tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien; peningkatan mutu tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui pendidikan formal, informal, dan non formal dalam hal ini lembaga-lembaga diklat di lingkungan dinas pendidikan nasional perlu mengoptimalkan perannya sesuai dengan tugas dan fungsinya; sesuai dengan prinsip peningkatan mutu berbasis sekolah dan semangat desentralisasi, sekolah diberi kewenangan yang lebih besar untuk mennetukan apa nyang terbaik untuk peningkatan mutu tenaga kependidikan.

5) Pemgembangan karier tenaga kependidikan perlu memperhatikan hal-hal berikut: pengangkatan seseorang dalam jabatan tenaga kependidikan harus dilakukan melalui seleksi yang ketat, adil dan transparan, dengan mengutamakan kapasitas kepemimpinan yang bersangkutan; fungsi pengawasan pada jenis dan jenjang pendidikan perlu dioptimalkan sebagai sarana untuk memacu mutu Pendidikan (E Mulyasa 2011).

 ISSN 2747-089X

Direktorat Jenderal Pendidikan Mutu pendidik dan tenaga kependidikan telah merencanakan program untuk mengimplementasikan amanat Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (UUGD). Program tersebut antara lain pelaksanaan sertifikasi guru, peningkatan kualifikasi, peningkatan kompetensi guru, dan pendidikan di daerah terpencil.

Tujuan sertifikasi adalah untuk meningkatkan kualitas guru yang pada akhirnya diharapkan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Guru dalam jabatan yang telah memenuhi syarat dapat mengikuti proses sertifikasi untuk mendapatkan sertifikat pendidik.

Peningkatan kualitas guru disamping untuk meningkatkan kompetensinya, sehingga layak untuk menjadi guru yang profesional, juga dimaksudkan agar guru yang bersangkutan dapat mengikuti uji sertifikasi setelah memperoleh ijazah SI/D4 serta mengikuti pendidikan profesi. Pemberian bantuan biaya pendidikan untuk meningkan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Program sertifikasi dilaksanakan untuk meningkatkan mutu dan martabat guru. Hal ini mengingat guru mempunyai kedudukan yang strategis sebagai tenaga profesioanal pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anah usia dini padajalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat guru dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (Martinis Yamin & Maisah 2010).

1.5 Substansi pengembangan tenaga kependidikan

Menurut pengembangan sistem pendidikan tenaga kependidikan abad ke-21 (SPTK Abad-21) yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2002, tugas utama guru adalah:

1. Menjabarkan kebijakan dan landasan pendidikan dalam wujud perencanaan pembelajaran di kelas dan di luar kelas
2. Mengaplikasikan komponen pembelajaran sebagai suatu sistem dalam PBM
3. Melakukan komunikasi dlam komunitas profesi , soail dan memfasilitasi pembelajaran masyarakat
4. Mengelola kelas dengan pendekatan dan prosedur yang tepat dan relevan dengan karakteristik peserta didik yang unik
5. Meneliti, mengembangkan, berinovasi dibidang pendidikan dan pembelajaran dan mampu memanfaatkan hasilnya untuk pengembangan profesi
6. Melaksanakan fungsinya sebagai pendidik untuk menghasilkan lulusan yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika, kesatuan dan nilai-nilai luhur bangsa, masyarakat dan agama.
7. Melaksanakan fungsi dan program BK dan administrasi pendidikan
8. Mengembangkan diri dan wawasan, sikap dan keterampilan profesi
9. Memanfaatkan teknologi, lingkungan, budaya dan sosial, serta lingkungan alam dalam mengembangkan proses pembelajaran.

Tugas utama guru tersebut diharapkan berhasil dilaksanakan secara efektif agar tujuan pemebelajaran tercapai secara efektif. Keberhasilan guru sebagai salah satu tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas utamanya tersebut, merupakan sebuah tujuan agar profil guru menunjukkan kinerja yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tuntutan kinerja guru tersebut.

1.6 Kontribusi dan Dukungan Tenaga Kependidikan Non Guru Terhadap Tenaga Kependidikan Guru

Profil tenaga kependidikan non guru secara signifikan dan positif sangat berpengaruh terhadap tenaga kependidikan guru. Pada umumnya tenaga kependidikan non guru memiliki tanggung jawab yang sama dengan tenaga kependidikan guru. Kesamaan tanggung jawab itu berada pada satu koridor, yaitu ingin mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Karena itu

 ISSN 2747-089X

tenaga kependidikan non guru memiliki profil yang hampir tidak berbeda dengan tenaga kependidikan guru, perbedaan itu hanya terletak pada tugas pokok.

Ada beberapa peningkatan profesionalitas guru, yaitu:

a. Peningkatan Kualifikasi

Menurut PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat (1) disebutkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Lebih lanjut, diperjelas maksud dari kualifikasi akademik bagi seorang guru, yakni tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi seorang pendidik dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Martinis Yamin & Maisah 2010).

b. Sertifikasi

Di indonesi menurut Undang-undang Republik Indonesia tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sertifikat pendidik diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidik dan lulus ujian sertifikasi pendidik. Dalam hal ini, ujian sertifikasi pendidik dimaksudkan sebagai pengendalian mutu hasil pendidikan, sehingga seseorang yang dinyatakan lulus dalam ujian sertifikasi pendidik diyakini mampu melaksanaan tugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan menilai hasil belajar peserta didik (Martinis Yamin & Maisah 2010).

c. Peningkatan Kompetensi

Ada perbedaan definisi tentang kompetensi, namun ada dasarnya kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang diharapkan dapat dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu program pendidikan. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002, kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai pekerjaan tertentu. Menurut PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 28, pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Untuk mencapai keempat kompetensi tersebut, LPTK sebagai lembaga pencetak calon guru memiliki kewajiban untuk memberikannya kepada calon guru (Martinis Yamin & Maisah 2010).

d. Pengembangan Karir

Pengembangan karir guru terwujud dalam kelancaran kenaikan pangkat/jabatan ke jenjang yang lebih tinggi maupun promosi menjadi kepala sekolah atau jabatan lain yang sesuai. Untuk kenaikan pangkat/jabatan, diberlakukan sistem penilaian prestasi kerja guru dalam bentuk angka kredit atas prestasinya dalam pengerjaan butir rincian kegiatan guru. Pemerintah menyiapkan kebijakan dan pedoman pengembangan karir guru yang mengacu pada penghargaan atas profesionalitas guru. Secara prinsip, pedoman yang mengatur peningkatan dan pengembangan karir pendidik harus dipersiapkan secara matang, sederhana, dan dapat membantu meningkatkan kualitas pendidik.

1.7 Pengembangan Diri Profesi Pendidik

Ada beberapa cara untuk mengembangkan profesi pendidik yang dapat diusahakan sendiri, yaitu:

a. Dengan belajar sendiri di rumah. Kini banyak pendidik terutama para dosen memiliki perpustakaan pribadi di rumah-rumah mereka sendiri. Seorang pendidik memang pantas memiliki perpustakaan sendiri, sebab pekerjaannya tidak bisa lepas dari buku atau disket yang menyimpan informasi tentang pengetahuan.

b. Belajar di perpustakaan khusus atau perpustakaan umum. Untuk perguruan tinggi tidak mungkin tidak diperlukan perpustakaan khusus untuk pendidik. Pendidik dan mahasiswa dapat belajar bersama-sama di perpustakaan umum atua perpustkaan khusus jurusan.

 ISSN 2747-089X

c. Dengan cara membentuk persatuan pendidik bidang studi atau spesialisasi sama dan melakukan tukar pikiran atau berdiskusi dalam kelompoknya masing-masing.

d. Mengikuti pertemuan-pertemuan ilmiah. Dengan mengikuti hasil karya para ahli dapat berpartisipasi aktif di dalamnya akan memberi pengalaman tambahan kepada para pendidik dan di samping kemungkinan ada materi-materi baru yang dapat diserap.

e. Belajar secara formal dilembaga-lembaga pendidikan baik dalam negeri maupun luar negeri. Yaitu studi lanjut bisa ditingkat S.1, S.2 dan S.3. atau pendidikan dalam jangka pendek untuk mendalami bidang studi tertentu yang disahkan dengan pemberian sertifikat.

f. Mengikuti pertemuan profesi pendidikan. Dimana akan berkumpul antar beberapa daerah dan membawa informasi baru yang dapat mengembangkan wawasan dan pikiran para peserta.

g. Ikut mengambil bagian dalam kompetisi-kompetisi ilmiah. Seperti kompetesi penelitian, pengabdian masyarakat dan sebagainya (Made Pidarta 2009).

Dari beberapa cara pengembangan profesi pendidik di atas adalah bentuk usaha seorang pendidik untuk mengembangkan wawasan serta menambah pengetahuannya agar profesionalitas dirinya dapat ditingkatkan dan dapat terapkan dalam profesinya sebagai guru.

Simpulan

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang bersifat konkret dapat diamati dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yakni kinerja organisasi, kinerja unit dan kinerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan untuk menungkatkan profesionalisme tenaga kependidikan berupa : Upaya Administratif, Upaya Struktural dan Kesejawatan sistem sertifikasi diterapkan bagi calon guru dan guru, alur sertifikasi pendidik dapat dibagi menjadi dua, yaituAlur sertifikasi untuk calon guru, Alur sertifikasi untuk guru yang sudah bekerja di sekolah (guru dan jabatan), dan Sementara itu untuk guru dapat dibagi menjadi dua, yaitu: Guru yang telah memiliki kualifikasi pendidikan D-IV atau S1; dan Guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikanD-IV atai S1.

Daftar Pustaka

Ardianta, S. (2022). Strategies for Utilizing Fiction Literature as an Antidote to Radical Islamic Understanding among Students of UIN KHAS Jember. *AMORTI: Jurnal Studi Islam Interdisipliner*, *1*(2), 122–130.

Ahmad, Sanusi dkk, *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*, Bandung: PPS IKIP, 1996.

Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: Karya Toha Putra, 2002.

Dawamul Ijtihad Semarang. *AMORTI: Jurnal Studi Islam Interdisipliner*, *2*(2), 61–70.

Hafidz, H. N. (2021). IMPLEMENTASI TOTALQUALITY MANAGEMENT (TQM) DI MADRASAH IBTIDAIYAH DARUL HUDA YOGYAKARTA. *As-Sibyan*, *3*(2), 37–50. https://doi.org/10.52484/as_sibyan.v3i2.189

Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.

Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, Malang:UIN-Malang Press, 2009.

Makmun, *Pengembangan Profesi dan Kinerja Tenaga Kependidikan*, Bandung: PPS IKIP, 1996.

Nashihin, H. (2019). *Analisis Wacana Kebijakan Pendidikan (Konsep dan Implementasi)*. CV. Pilar Nusantara. https://books.google.co.id/books?id=SXcqEAAAQBAJ

Putri, A. (2022). Penerapan Pola Asuh Parenting Style dalam Membina Moral Remaja (Studi Kasus Panti Asuhan Tirtonugroho Tirtomoyo). *JIPSI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sains Islam Interdisipliner*, *1*(1), 13–22.

Robbaniyah, Q. (2022). Eksplorasi Strategi Kontra Radikalisme pada Santri di Pondok Pesantren Islamic Center Bin Baz Yogyakarta. *AMORTI: Jurnal Studi Islam Interdisipliner*, *X*(X), 1–10.

Rodhi, N. N. (2022). *Metodologi Penelitian*. Media Sains Indonesia. https://books.google.co.id/books?id=RGVYEAAAQBAJ

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan: Pendalaman Kualitatif, dan R & D. In *CV. Alfabeta*. Alfabeta. https://books.google.co.id/books?id=0xmCnQAACAAJ
Saudagar dan Idrus, *Pengembangan Profesionalitas Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.
Udin Syaefudin Sa'ud, *Pengembangan Profesi guru*, Bandung:Alfabeta, 2009.
Zaman, W. K. (2023). Relasi Manajemen Masjid dan Kegiatan Keagamaan Islam: Studi di Masjid