BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional

1. Pengertian Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional

Manajemen pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap lembaga pendidikan. Karena pendidik dan tenaga kependidikan memegang peran strategis dalam upaya pembentukan mutu lulusan yang berkualitas. Untuk menciptakan mutu lulusan yang berkualitas dibutuhkannya suatu mekanisme pengelolaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kompetensi. Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu, *competence* yang diartikan kecakapan atau kemampuan. Sedangkan kompetensi guru adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam melakukan kewajibannya dalam proses pembelajaran maupun diluar proses pembelajaran dengan enuh tanggung jawab. Profesional berasal dari kata profesi yang artinya suatu jabatan atau pekerjaan yang mengharuskan seseorang untuk memiliki keahlian, bertanggung jawab dan setia pada pekerjaannya tersebut. Kata profesional merujuk pada hal yaitu orang yang melaksanakan pekerjaan dn kinerjanya dalam melasakan pekerjaan. Guru profesional merupakan guru yang bekerja dan mengajar sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya.

di dalam Standar Nasional Pendidikan dijelaskan pada Pasal 28 ayat (3) butir c menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah suatu kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam agar peserta didik dapat memenuhi standar nasional pendidikan. Mampu dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengembangkan diri. kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Salah satu kompetensi

yang dimaksud dalam UU tersebut adalah kompetensi pedagogik di samping kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Dengan demikian, suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian harus diaplikasikan untuk kepentingan umum. Dengan kata lain, pekerjaan profesional berbeda dengan pekerjaan lainnya karena profesionalisme memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan profesinya. Kompetensi dalam bidang kependidikan dipergunakan dalam dua konteks yaitu sebagai indikator kemampuan yang menunjuk kepada perbuatan (kinerja) yang bisa diamati dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif, dan kinerja serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh (Firmadani 2022a)

Menurut Hamzah B Uno, kompetensi profesional merupakan suatu kemmapuan yang harus ada dalam diri guru. Seorang guru wajib mempunyai kompetensi profesional yang mencakup , kemampuan dalalm merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan mengembangkan pembelajaran. Menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa, kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran, metode pembelajaran, yang harus dimiliki oleh seorang guru dan guru mampu untuk mengaplikasikannya dalalm proses pembelajaran.Sedangkan Marintis Yamin menyatakan bahwa syarat guru profesional meliputi: 1) mempunyai kemampuan dalam mendidik, 2) mempunyai keahlian yang terintegrasi, 3) Sehat jasmani maupun Rohani, 4) Mempunyai kemampuan dalam mengajar 5) Mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang luas.Menurut Imam Al-Ghazali sosok guru yang profsional ialah guru yang cerdas dan sempurna akalnya juga guru yang baik akhlaknya dan kuat jasmaninya. Guru yang cerdas dan sempurna akalnya akan memiliki

pemahaman ilmu pengetahuan yang luas begitu juga dengan baik akhlaknya akan menjadi contoh dan suri tauladan bagi peserta didiknya dan dengan sehat jasmaninya guru dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dikelas.

kompetensi profesional guru yang merupakan seperangkat pengetahuan,keterampilan,dan perilaku yang harus dimiliki,dihayati,dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas proesionalnya (Ikbal 2018) Kompetensi profesionalisme guru meliputi:

a. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola fikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/atau bidang pengembangan yang diampu.
c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara efektif.
d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
e. Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Selain itu Imam Al-Ghazali mengatakan tugas guru profesional secara khusus meliputi: Pertama memeiliki rasa kasih sayang, karena praktek mengajar merupakan suatu keahlian dari profesi seorang guru jadi rasa kasih sayang penting ditimbulkan agar adanya rasa percaya diri dan rasa tentram pada diri peserta didik dan guru. Kedua guru profesional yang mengajar haruslah orang yang memiliki ilmu, jadi seorang guru dalam mengajar tidak boleh mengharapkan pujian dan upah dari peserta didiknya. Guru harus mengajarkan ilmu kepada peserta didiknya semata-mata karena Allah SWT. Ketiga guru harus mamiliki kemampuan dalam mengarahkan peserta didik dan menjadi pengawas yang jujur bagi peserta didiknya.

Seorang guru harus mengingatkan peserta didiknya bahwa tujuan dari belajar ialah untuk mendekatkan diri kepada sang maha pencipta dan tujuan belajar bukan hanya untuk meraih prestasi saja akan tetapi yang terpenting

adalah ilmu untuk dikembangkan dan disebarluaskan semata-mata untuk mendekatkan diri kepada Allah. Jadi dapat disimpulkan, Kompetensi Profesioal Guru merupakan kemampuan guru dalam meguasai pembelajaran menncakup: merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang sesuai dengan bidang keahliannya.(Utami and Hasanah n.d.)

2. Tujuan manajemen pengembangan kompetensi profesional

Adapun tujuan manajemen pengembangan kompetensi profesional yang terbagi menjadi beberapa bagian, diantaranya;

a. Pengembangan profesionalisme

Salah satu tujuan utama adalah untuk meningkatkan kinerja profesional pendidik. Hal ini melibatkan peningkatan dalam berbagai aspek kompetensi, termasuk kompetensi pedagogik, sosial dan profesional yang mendukung keberhasilan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

b. Peningkatan kepuasan kerja

Melalui pengembangan kompetensi, diharapkan kepuasan kerja pendidik juga meningkat. Hal ini penting karena kepuasan kerjaberhubungan langsung dengan motivasi dan dedikasi pendidik dalam melaksanakan tugasnya.

c. Penerapan metode pembelajaran

Program pengembangan kompetensi mendorong pendidik untuk mengadopsi dan menerapkan metode pembelajaran yang lebih inovatif dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Ini mencakup penggunaan teknologi informasi dan pendekatan pedagogis yang modern.

d. Persiapan menghadapi tantangan pendidikan

Dalam konteks pendidikan yang terus berkembang, manajemen pengembangan kompetensi membantu pendidik untuk siap menghadapi tantangan baru, baik dalam aspek akademis maupun sosial. Ini termasuk memahami dinamika peserta didik dan lingkungan pendidikan.

e. uasi dan penigkatan berkelanjutan

Manajemen pengembangan kompetensi juga mencakup proses evaluasi berkelanjutan untuk menilai efktivitas program pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

(Mansur, 2023) menyatakan bahwa pengembangan kompetensi guru harus dilakukan secara komprehensif, mencakup aspek akademik, pedagogis, teknologi informasi, spiritualitas, dan karakter, agar guru dapat memenuhi kebutuhan peserta didik secara holistik.

Dengan demikian, manajemen pengembangan kompetensi pendidik tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek moral dan sosial yang mendukung keberhasilan pendidikan secara keseluruhan.

3. Model-model pengembangan kompetensi profesional

Model merupakan suatu tampilan grafis, prosedur kerja yang teratur atau sistematis, serta mengandung pemikiran bersifat uraian atau penjelasan berikut saran. Prawiradilaga (2019) mengungkapkan “model sebagai suatu tampilan grafis, prosedur kerja yang teratur atau sistematis, serta mengandung pemikiran bersifat uraian atau penjelasan berikut saran”. Dalam penelitian ini, model merupakan deskripsi/gambaran tentang prosedur kerja yang akan dilakukan dalam pengembangan kompetensi profesional guru pada era Revolusi Industri 4.0. Model pengembangan kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai usaha yang dikerjakan untuk memajukan dan meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan guru demi kesempurnaan tugas pekerjaannya. Pengembangan kompetensi profesional guru didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

a. Perkembangan ilmu pengentahuan dan teknologi,khusnya arus globalisasi dan informasi.

b. menutupi kelemahan-kelemahan yang tak tampak pada waktu seleksi
c. mengembangkan sikap professional
d. mengembangkan kompetensi professional

Model pengembangan kompetensi profesional guru bermuara pada pertumbuhan manusiawi dan profesionalisme guru. Dalam hal ini, hubungan antara kepala sekolah dan guru bersifat proaktif mengupayakan perbaikan, pengembangan, peningkatan. keefektifan dan didasarkan atas kekuatan persepsi, bakat/potensi, dan minat individu. Artinya, kepala sekolah hendaknya memiliki kepedulian terhadap kebutuhan manusiawi dan profesionalisasi guru dalam tiga perspektif. Pertama, keterlibatan guru dengan segala keunikan kepribadiannya, bakatnya, mengupayakan promosi yang wajar berdasarkan kemampuan kerja guru. Kedua, kepedulian kepala sekolah terhadap pengembangan guru. Ketiga, program peningkatan profesionalisme guru dilakukan secara kolaboratif antara kepala sekolah dan guru dalam rangka meningkatkan keefektifan sekolah. Ketiga perspektif tersebut dalam proses manajemen bersifat interdependensi dinamis (Firmadani 2022). Pengembangan profesional guru pada hakikatnya bersifat berkesinambungan atau berkelanjutan.

Program pengembangan tersebut dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru. Menurut Permenneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, unsur kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi:

a. Pengembangan diri, dapat dilakukan dengan melalui diklat fungsional dan/atau kegiatan kolektif guru meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru, misalnya lokakarya atau kegiatan bersama, keikutsertaan pada kegiatan ilmiah dan kegiatan kolektif lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru.
b. Publikasi Ilmiah, terdiri atas: presentasi pada forum ilmiah, publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal, dan publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan/atau pedoman guru.

c. Karya inovatif, misalnya penemuan teknologi tepat guna, penemuan atau pengembangan karya seni, pembuatan/modifikasi alat pelajaran/ peraga/ praktikum, atau penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi.

Ketiga macam pengembangan tersebut dilaksanakan guru secara berkelanjutan agar profesionalisme guru tetap terjaga dan meningkat. Implementasi Model Profesionalisme Guru Berbagai model profesionalisme guru yang dikemukakan oleh para ahli ternyata memiliki banyak persamaan.

Oleh karena itu, berikut akan dikemukakan beberapa implementasi model-model profesionalisme guru tersebut sehingga memungkinkan guru dapat memilih model tersebut sesuai dengan kebutuhannya masing-masing.

a. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru. Program ini ditujukan bagi guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal sarjana untuk mengikuti pendidikan sarjana bahkan magister pendidikan keguruan dalam bentuk tugas belajar. Namun saat ini, saat jarang guru berkualifikasi di bawah sarjana.
b. Program penyetaraan dan sertifikasi. Program penyetaraan diberikan kepada guru yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan tugas mengajarnya atau bukan dari program pendidikan keguruan. Sedangkan program sertifikasi ditujukan kepada guru yang telah memenuhi syarat (misalnya, minimal telah mengajar lima tahun, lulus UKG) agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan juga memperoleh kesejahteraan.
c. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi. Program pelatihan ini diberikan kepada guru agar tercapai kompetensi yang diinginkan sehingga materi pelatihan mengacu kepada bahan-bahan yang menunjang kompetensi yang akan dicapai.

d. Program supervisi pendidikan. Program ini ditujukan untuk memberikan bantuan kepada guru dalam menyelesaikan persoalan pembelajaran yang dihadapi guru di kelas dan juga persoalan yang terkait dengan pendidikan secara umum.
e. Program pemberdayaan KKG dan MGMP. KKG adalah wadah kegiatan profesional guru, biasanya untuk guru SD (guru kelas), sedangkan MGMP untuk guru SMP dan SMA sesuai dengan bidang studi masing-masing guru. Dengan adanya wadah ini, guru dapat saling memberi masukan tentang materi pembelajaran yang diajarkan dan dapat mencari alternatif pemecahan terhadap persoalanpersoalan pembelajaran yang dihadapi di dalam kelas.
f. Simposium guru. Simposium merupakan media guru untuk saling bertukar pikiran dan pengalaman tentang proses pembelajaran dan ajang untuk kompetisi ajang kreativitas diantara guru.
g. Program pelatihan tradisional lainnya. Program pelatihan yang ditujukan kepada guru dengan hanya membahas persoalan aktual dan penting sehingga guru tidak ketinggalan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, misalnya pembelajaran kontektual, Kurikulum 2013, blended learning, penelitian tindakan kelas.
h. Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah. Salah satu kelemahan guru adalah kurangnya membaca dan menulis karya ilmiah sehingga karir guru sedikit terhambat karena mereka kekurangan karya ilmiah. Untuk itu gugus sekolah perlu memprogram pelatihan penulisan karya ilmiah bagi guru sehingga mereka produktif dalam berkarya, serta perlu adanya pendampingan dari pihak kepala sekolah dan pengawas pendidikan.
i. Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah. Pertemuan ilmiah ditujukan kepada guru untuk memberikan pengetahuan mutakhir tentang pendidikan dan pembelajaran. Pemberian informasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan aspek kompetensi dan profesional guru dalam proses pembelajaran.
j. Melakukan penelitian tindakan kelas (PTK). Penelitian ini sangat dianjurkan kepada guru supaya guru dapat merefleksikan program pembelajaran yang

telah dilaksanakan di dalam kelasnya sehingga guru selalu dapat memperbaiki performansi mengajarnya. Namun, karena tugas mengajar yang banyak menyebabkan guru jarang melakukan PTK selain juga disebabkan kemauan dan kemampuan mereka menulis karya ilmiah. Oleh karena itu perlu adanya pendampingan dari kepala sekolah dan pengawas sekolah agar guru menjadi produktif dalam melakukan PTK.

k. Kesebelas, magang. Kegiatan ini biasanya ditujukan kepada guru pemula. Guru pemula melakukan magang di dalam kelas dengan bimbingan guru senior sesuai dengan bidang studinya. Kegiatan magang biasanya meliputi: pengelolaan pembelajaran dan pengelolaan kelas dengan tujuan agar guru pemula tersebut dapat mengikuti jejak guru senior yang profesional.

l. Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan. Pengetahuan dan pemahaman guru tidak hanya berkutat dengan materi pembelajaran di buku, tetapi jugaperlu pengetahuan yang lebih luas melalui media cetak dan eletronik, dan bahkan gurudiharapkan dapat mengikuti pemberitaan melalui internet. Guru profesional akan selalu mengikuti perkembangan pengetahuan dari berbagai sumber media yang tersedia.(Latifah, t.t.)

4. Tahap-tahap Manajemen Pengembangan Kompotensi Profesional

a. Perencanaan

Perencanaan secara umum merupakan suatu upaya dalam menentukan berbagai hal yang hendak dicapai atau tujuan di masa depan dan juga untuk menentukan beragam tahapan yang memang dibutuhkan demi mencapai tujuan tersebut. Menurut (Hendry fayol) perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek, program, prosedur, metode, sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan . Sedangkan menurut (George R. Terry) dalam Riyadi dan Deddy (2005) perencanaan adalah pilihan dan menghubungkan fakta-fakta, membuat serta menggunakan asumsi-asumsi yang berkaitan dengan masa datang dengan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan tertentu yang diyakini diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Kemudian (Siangian, 2004) perencanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan

penentuan secara matang daripada hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Wijayanto, 2012) perencanaan adalah proses menetapkan dan memilih cara untuk merealisasikan tujuan tersebut, di mana setiap organisasi tidak dapat lepas dari proses perencanaan. Perencanaan merupakan fungsi untuk mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi kegiatan operasional sehingga pada akhirnya dapat dilakukan upaya identifikasi berbagai hambatan dan melakukan koreksi bila ada penyimpangan, sehingga organisasi bisa berjalan dengan lebih baik. Dalam berbagai literatur manajemen, fungsi perencanaan senantiasa ditempatkan sebagai fungsi manajemen yang pertama. Hal ini mengandung arti bahwa setiap tindakan atau kegiatan seseorang atau sekelompok orang didasarkan kepada rencana yang dibuat sebelumnya. Setelah perencanaan dilakukan, maka fungsi-fungsi manajemen yang lain akan menyertai atau bahkan melekat sebagai suatu sistem manajemen keseluruhan. Perencanaan dapat diartikan sebagai pemilihan tujuan dan menentukan cara bagaimana mencapai tujuan tersebut. Agar bisa mencapai tujuan yang dikehendaki, organisasi perlu meningkatkan kualitas penerapan fungsi manajemennya. Sebagai salah satu fungsi manajemen, perencanaan berperan penting karena akan menjadi fondasi bagi pelaksanaan fungsi manajemen lainnya untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen lainnya hanya akan menjalankan kegiatan yang sudah ditetapkan dalam fungsi perencanaan itu sendiri.

b. Pengorganisasian

   Menurut (George R. Terry, 1986) Pengorganisasian (Organizing), dapat diartikan sebagai keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta menetapkan wewenang, tugas, fungsi, serta tanggung jawab masing-masing agar tercapainya aktivitas-aktivitas yang berhasil terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan.(Unida Gontor dkk., 2023) fungsi Organizing yaitu Pengorganisasian (Organizing), dapat diartikan sebagai keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta menetapkan wewenang, tugas, fungsi, serta tanggung jawab masing-masing agar tercapainya aktivitas- aktivitas yang berhasil terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan. Pada penerapan fungsi ini lebih

sederhananya pembagaian job description serta pembentukan struktur organisasi dilingkungan lembaga pendidikan. pada proses organizing kepada warga sekolah sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan dengan melalui pelatihan terhadap guru kompetensi, MGMP. Pada proses actuating dilakukan untuk mengarahkan para warga sekolah melalui kegiatan motivasi para warga sekolah untuk menjalankan visi misi tujuan, Selain itu pada proses actuating terdapat proses komunikasi interpersonal yaitu komunikasi 2 arah adanya timbal balik.

c. Pelaksanaan

(George R. Terry , 1986) mengemukakan bahwa pelaksaan (*actuating)* merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan dan sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut - karena para anggota, juga ada suatu keinginan tertentu yang ingin diraihnya juga. Pengertian actuating itu dapat diartikan sebagai pelaksanaan untuk menjalankan, atau menggerakan anggota, dan mendorong, yang tidak lain merupakan upaya untuk mewujudkan 'rencana' menjadi realisasi melalui berbagai pengarahan dan motivasi supaya anggota/karyawan tersebut dapat melaksanakan kegiatan/pekerjaannya secara optimal sesuai peran, tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Pelaksaan merupakan suatu proses tindakan menggerakan semua anggota kelompok berusaha mencapai sasaran yang telah direncanakan manajerial/ organisasi, baik bekerja dengan kesadaran sendiri maupun kesadaran bersama secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian atau pengawasan merupakan fungsi terakhir dari fungsi manajemen. Fungsi ini merupakan unsur manajemen untuk melihat semua kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah digariskan sebelumnya dan sebagai evaluasi untuk menentukan rencana kegiatan selanjutnya. Menurut (Mathis dan Jackson, 2008) pengendalian merupakan pemantauan kemajuan dari organisasi atau unit kerja terhadap

tujuan dan kemudian mengambil tindakan perbaikan jika diperlukan. Kemudian menurut (Hasibuan, 2013) pengendalian merupakan suatu proses penjaminan di mana perusahaan dan orang-orang yang berada dalam perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Ernie dan Saefullah, 2005) ada 6 fungsi pengendalian:

1. Fungsi pengendalian adalah mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan dan juga target sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.
2. Fungsi pengendalian adalah mengambil langkah klarifikasi dan koreksi terhadap penyimpangan yang bisa saja ditemukan.
3. Fungsi pengendalian adalah menjalankan berbagai alternatif solusi terhadap berbagai masalah yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi.
4. Fungsi pengendalian adalah mempertebal rasa tanggung jawab terhadap seseorang pemimpin yang diberi tugas dan wewenang dalam menjalankan pekerjaan.
5. Fungsi pengendalian adalah mendidik seseorang agar mereka dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
6. Fungsi pengendalian adalah untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian, dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan

B. Peningkatan Kualitas Sekolah

1. Pengertian Kualitas Sekolah

Menurut (Mulyasa, 2004:176) Mutu adalah tingkat pencapaian tujuan pendidikan yang mencakup input, proses, dan output pendidikan. Mutu pendidikan akan tercapai apabila seluruh komponen pendidikan, baik tenaga pendidik, peserta didik, kurikulum, sarana prasarana, manajemen sekolah, dan lingkungan belajar dapat berfungsi secara optimal serta saling mendukung.Kualitas dalam pendidikan bukan tentang barang melainkan sebaliknya ialah tentang layanan, dan kualitas layanan tersebut perlu memenuhi kebutuhan, harapan, dan keinginan semua pengguna, dengan siswa sebagai

fokus utama. Tuntutan capaian (output) pendidikan yang terkait dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang melekat dalam bentuk pengembangan kualitas sumber daya manusia, mendorong peningkatan kualitas pendidikan. Sebagai lembaga pendidikan formal, administrasi sekolah sangat menekankan pada peningkatan kualitas sebagai respon terhadap kebutuhan dan dinamika masyarakat yang berubah. Hal ini dilakukan agar pendidikan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Secara umum, kualitas adalah deskripsi umum dan fitur kapasitas produk atau layanan untuk memenuhi kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat. Pengertian mutu meliputi masukan, prosedur, dan hasil pendidikan dalam konteks pendidikan. Menurut Hari Suderadjat, Standar proses dan pelayanan sebenarnya digunakan untuk mengukur kualitas yaitu ditetapkan sesuai dengan spesifikasi perencanaan, tujuan pendidikan, waktu, dan setiap saat. Standar pelanggan atau kepuasan pelanggan, digunakan untuk mengukur kualitas pengalaman.

Mutu mempunyai arti kualitas, derajat, tingkat. Secara Terminologi mutu memiliki arti cukup beragam, mengandung banyak tafsir dan pertentangan. Mutu dalam pengertian relatif (standar) diterapkan dalam dunia pendidikan di Indonesia, antara lain terbukti dengan adanya kurikulum nasional yang memberikan perincian tujuan yang ingin dicapai, rumusan standar kompetensi yang diinginkan, standar isi, standar penilaian yang diantaranya ujian nasional. Mutu pendidikan, merupakan salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting untuk membangun suatu negara. Bahkan dapat dikatakan bahwa masa depan suatu negara terletak pada keberadaan pendidikan yang berkualitas pada saat sekarang ini, pendidikan yang berkualitas hanya akan tumbuh jika terdapat lembaga pendidikan berkualitas. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatan mutu pendidikan merupakan cara dalam upaya untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas.

Ada tiga masalah permasalahan besar dunia pendidikan di Indonesia, yaitu; Masih rendahnya pemerataan memperoleh pendidikan bagi masyarakat b.

Masih rendahnya mutu dan relevansi pendidikan c. Masih lemahnya manajemen pendidikan Dari ketiga masalah yang dihadapi oleh dunia pendidikan di Indonesia tersebut dua masalah yang terakhir, yaitu masalah mutu dan manajemen pendidikan merupakan masalah yang lebih banyak berperan dalam rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Mutu pendidikan dapat dilihat dari lima macam penilaian, diantaranya adalah: a. Prestasi siswa yang dihubungkan dengan norma nasional dan agama dengan menggunakan skala nilai. b. Prestasi siswa yang berhubungan dengan dengan kemampuan. c. Kualitas belajar mengajar. d. Kinerja sekolah (Kuntoro, 2019).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas sekolah

Faktor adalah hal (keadaan, pristiwa) yang ikut menyebabkan (mempengaruhi) terjadinya sesuatu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan manajemen mutu pendidikan di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Sumber daya manusia

(Wahjosumidjo, 2017) Sebagai pengelola Sumber daya manusia sebagai pengelola madrasah atau sekolah terdiri dari:

1) Kepala madrasah atau kepala sekolah

Kepemimpinan di suatu sekolah, dikelola oleh kepala sekolah. Kepala sekolah adalah seorang pendidik (guru) yang diberi tambahan tugas untuk mengelola dan memimpin suatu lembaga pendidikan formal, yang diangkat berdasarkan tugas dan kewenangannya oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan. Peraturan pemerintah nomor 28 tahun 1990 tentang pendidikan dasar, pasal 30 menyebutkan “kepala sekolah dari satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi pendidikan, pembinaan guru dan tenaga pendidikan lainnya dan pendayagunaan sarana prasarana.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin atau pemimpin suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu

sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat di daya gunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

2) Guru

Dunia pendidikan tidak lepas dari peran seorang guru. Peran guru sangat dibutuhkan dalam program pendidikan kita, menjadi seorang guru adalah profesi yang tidak mudah. Guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian serta melakukan evaluasi kepada peserta didik. Dalam hal ini guru tidak hanya mengajarkan pendidikan formal, tapi juga pendidikan lainnya dan bisa menjadi sosok yang diteladani oleh peseta didiknya. Dari penjelasan tersebut, maka kita dapat memahami bahwa peran guru sangat penting dalam proses menciptakan generasi penerus yang berkualitas, secara intelektual maupun akhlaknya.

3) Tenaga Pendidikan

Tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga. Pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan telah diatur sesuai dengan ketetapan yang ada. Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan diadakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas setiap tenaga kependidikan.

b. Sarana prasarana

Sarana dan prasarana yang dimaksudkan disini adalah sarana dan prasarana dalam konteks pendidikan. Dalam konteks pendidikan sarana dan prasarana dipergunakan untuk dalam pelaksanaan pendidikan secara umum maupun dipergunakan secara khusus untuk pembelajaran. Menurut rumusan

Tim Penyusun Pedoman Pembukuan Media Pendidikan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, yang dimaksud dengan sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar pencapaian Tujuan pendidikan berjalan dengan lancar, teratur, efektif, dan efisien. Menurut Ibrahim Bafadal, sarana pendidikan adalah semua perangkatan peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah.

Sarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar-mengajar seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pembelajaran. Sedangkan Menurut Riduone, prasarana pendidikan dapat diartikan sebagai perangkat penunjang utama suatu proses atau usaha pendidikan agar tujuan pendidikan tercapai.

Prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran seperti halaman, kebun atau taman sekolah, jalan menuju sekolah. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah. Keberhasilan program pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kondisi sarana dan prasarana pendidikan yang dimiliki sekolah dan oleh optimalisasi pengelolaan dan pemanfaatannya.

c. Kesiswaan

Urusan bidang kesiswaan adalah suatu tugas dalam lingkungan sekolah yang dipimpin oleh wakil kepala sekolah urusan kesiswaan yang mengatur tentang hak dan kewajiban peserta didik di dalam lingkungan sekolah yang meliputi:

1) Penerimaan Peserta Didik Baru

Peserta didik, menurut ketentuan umum Undang-Undang RI tentang sistem pendidikan nasional adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan dirinya melalui proses pendidikan pada jalur,

jenjang, dan jenis pendidikan tertentu. Peserta didik juga mempunyai sebutan-sebutan lain seperti murid, subjek didik, anak didik, pembelajar, dan lainnya. Penerimaan peserta didik baru adalah salah satu kegiatan manajemen peserta didik yang sangat penting. Dalam penerimaan peserta didik dapat dilakukan Beberapa tahapan yaitu:

a) Kebijaksanaan penerimaan peserta didik
b) Sistem penerimaan peserta didik
c) Kriteria penerimaan peserta didik baru
d) Prosedur penerimaan peserta didik baru
e) Problematika penerimaan peserta didik baru

2) Bimbingan dan konseling

Bimbingan merupakan terjemahan dari "*Guidance*" berasal dari kata "*Guide*" yang secara luas bermakna mengarahkan (*to direct*), memandu (*to pilot*), mengelola (*to manage*), menyampaikan (*to descript*), mendorong (*to motivate*), membantu mewujudkan (*helping to create*), memberi (*to giving*), bersungguh sungguh (*to commit*), pemberi pertimbangan dan bersikap demokratis (*democratic perfomance*). Sehingga bila dirangkai dalam sebuah kalimat konsep bimbingan adalah usaha secara demokratis dan sungguh-sungguh untuk memberikan bantuan dengan menyampaikan arahan, panduan, dorongan dan pertimbangan, agar yang diberi bantuan mampu mengelola, mewujudkan apa yang menjadi harapannya. Adapun *counseling* (penyuluhan) adalah maknanya melingkupi proses (*process*), hubungan *(interaction*), menekankan pada permasalahan yang dihadapi klien (hubungan kinerja), profesional, nasihat, dan saran.

Sehingga *clue* (petunjuk) yang bisa diambil dari definisi tersebut adalah proses interaksi pihak yang professional dengan pihak yang bermasalah yang lebih menekankan pada pemberian *advise* (menasehati) yang *adviseble (*disarankan). Jadi apabiladigabungkan bimbingan dan konseling adalah usaha secara demokratis dan atas dasar komitmen

antara konselor dan pasiennya dalam memberikan bantuan dalam bentuk arahan, panduan, dorongan, dan pertimbangan yang bersifat profesional agar konselor mampu mengelola dan mewujudkan harapannya sendiri. Bimbingan dan konseling perlu diberikan kepada siswa sekolah karena sebagai individu yang telah berkembang, siswa tidak bisa luput dari tekanan dalam diri dan tuntutan dari lingkungannya. Dalam upaya mencapai tugas-tugas perkembangannya, siswa tidak cukup diberi pengajaran saja, tetapi juga perlu mendapat bantuan yang bersifat individual untuk mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki secara optimal.

Ekstrakurikuler menurut kamus besar bahasa indonesia yaitu kegiatan yang berada di luar program yang tertulis dalam kurikulum seperti latihan kepemimpinan dan pembinaan siswa. Kegiatan esktakurikuler adalah kegiatan yang dilaksanakan diluar jam sekolah yang telah ditentukan berdasarkan kurikulum yang berlaku. Kegiatan ini disamping dilaksanakan di sekolah, dapat juga dilaksanakandi luar sekolah guna memperkaya dan memperluas wawasan pengetahuan atau kemampuan meningkatkan nilai atau sikap dalam rangka penerapan pengetahuan dan keterampilan yang telah yang dipelajari dari berbagai mata pelajaran dan kurikulum sekolah. Kegiatan ini juga dimaksudkan untuk lebih mengkaitkan pengetahuan yang diperoleh dalam program kurikuler dengan keadaan dan kondisi sekitar.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RepublikIndonesia Lampiran III Nomor 81a tahun 2013 tentang implementasi kurikulum menyebutkan bahwa pengembangan potensi peserta didik sebagaimana dimaksud dalam tujuan pendidikan nasional tersebut dapat diwujudkan melalui kegiatan ekstrakurikuler yang merupakan salah satu kegiatan dalam program kurikuler.

3) Pembiayaan

Reformasi dalam bidang keuangan ditandai dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang keuangan negara, Undang-Undang Nomor 1 tahun 2004 tentang penbendaharaan Negara dan Undang-undang Nomor 15 tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, dengan harapan sistem pengelolaan keuangan negara dapat lebih efisien dan efektif serta tercapainya transparansi dalam pengelolaan keuangan.

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional untuk mencapai masyarakat adil, makmur, dan merata berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dan dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang bersifat otonomi daerah diperlukan kewenangan yang luas, nyata, dan bertanggung jawab yang diwujudkan dengan pengelolaan keuangan yang berasal dari dana publik. Menurut PP RI No. 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah, pengelolaan keuangan merupakan keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan.

Dalam mengatur keuangan di sekolah diperlukan manajemen keuangan yang baik. Manajemen keuangan dapat diartikan sebagai tindakan pengurusan/ ketatausahaan keuangan yang meliputi pencatatan, perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban, dan pelaporan. Dalam manajemen keuangan sekolah terdapat rangkaian aktivitas yang terdiri atas perencanaan program sekolah, perkiraan anggaran, dan pendapatan yang diperlukan dalam melaksanakan program, pengesahan dan penggunaan anggaran sekolah.

3. Indikator Sekolah Berkualitas Baik

Selanjutnya terdapat beberapa indikator sekolah berkualitas baik yang terjabarkan oleh (JIMP_Izzani)

a. strategi pengembangan tenaga pendidik dilaksanakan dengan peningkatan kompetensi tenaga pendidik (mengikutisertakan dalam pelatihan-pelatihan, workshop), membuat peraturan atau tata tertib untuk guru, pembagian tugas dengan jelas dan sesuai dengan tupoksinya. Tenaga pendidik diberikan kepercayaan dan motivasi untuk melanjutkan pendidikan keprofesian. Kepala sekolah jug sebagai contoh teladan, memberikan bimbingan, dan pembinaan kedisiplinan. Selanjutnya melaksanakan monitoring dan evaluasi dala pelaksanaan tugas dan tingkat kedisiplinan, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan bekerjasama, memberikan penghargaan (reward) serta hukuman (punishment), mengadakan pertemuan atau rapat rutin dengan wali murid.
b. strategi pembelajaran dilaksanakan dengan mengembangkan kurikulum sesuai kebutuhan lembaga pendidikan (memodifikasi), guru harus melengkapi perangkat pembelajaran, mengembangkan pembelajaran berbasis IT, mengembangkan pembelajaran bervariati (outing class, school visit, kewirausahaan,), monitoring dan evaluasi proses pembelajaran, membimbing tenaga pendidik guna terciptanya pembelajaran yang efektif, menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung pembelajaran (suasana sekolah aman dan nyaman), merumuskan tata tertib untuk peserta didik sehingga meningkatkan kedisiplinannya.
c. Strategi peningkatan prestasi akademik dan prestasi non akademik dilaksanakan dengan peningkatan dan perbaikan hasil belajar (mengadakan try out, bimbingan belajar, remedial, serta UH), mengikutsertakan peserta didik dalam berbagai perlombaan, memfasilitasi minat bakat dan kreativitas peserta didik (ekstrakurikuler, kewirausahaan), pemberian motivasi, penghargaan (reward), serta meningkatkan kedisiplinan peserta didik.
d. strategi sarana dan prasarana dilaksanakan dengan perencanaan pengadaan barang sesuai kebutuhan, membuat data inventaris barang,

melakukan pemeliharaan barang, menjalin kerjasama dengan instansi lain untuk pengadaan barang.

e. strategi pembiayaan ini dilaksanakan melalui penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS), mengelola sesuai petunjuk teknis, membuat SPJ dan laporan keuangan.

f. strategi hubungan masyarakat (Humas) dilakukan dengan melibatkan wali murid melalui komite sekolah, melibatkan semua stakeholder dalam menyusun rencana kerja sekolah (RKS), menciptakan citra yang baik dilingkungan sekitar dan stakeholder, menjalin hubungan baik dengan cara berkomunikasi dan berdiskusi terkait permasalahan yang ada, mempromosikan sekolah, serta bekerjasama dengan dunia industri dan dunia manufaktur.

g. strategi pengawasan dan evaluasi. Kepala sekolah melakukan penyusunan program pengawasan (objektif, bertanggungjawab, dan berkelanjutan), melakukan monitoring dan evaluasi setiap kegiatan, mengadakan pertemuan rutin baik dengan tenaga pendidik atau wali murid, meninjau kembali terkait situasi dan kondisi sebagai pedoman untuk tahun berikutnya.

h. strategi pengawasan dan evaluasi. Kepala sekolah melakukan penyusunan program pengawasan (objektif, bertanggungjawab, dan berkelanjutan), melakukan monitoring dan evaluasi setiap kegiatan, mengadakan pertemuan rutin baik dengan tenaga pendidik atau wali murid, meninjau kembali terkait situasi dan kondisi sebagai pedoman untuk tahun berikutnya.

C. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka pada dasarnya digunakan untuk mengambil ataupun memperoleh informasi perihal kajian-kajian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian dan digunakan untuk memperoleh landasan teoritis. Peneliti menelaah beberapa karya penelitian antara lain:

Tabel 2.1 *Mapping* Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Nama, judul, tahun	Persamaan	Perbedaan

1	Mochammad Fathan strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu (2021)	Persamaan skripsi yang akan di buat peneliti yakni sama-sama membahas Mengenai pengembangan kompetensi profesional dan peningkatan kualitas sekolah.	Perbedaan Skripsi yang di atas strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu Sedangkan, yang peneliti buat Pengelolaan manajemen pengembangna kompetensi Professional tenanga pendidik dalam Peningkatan kualitas sekolah Di SMA Pancasila Mojowarno Jombang.

2	Siti Nurlatifah yang berjudul strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional untuk guru meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 kota Kediri (2024)	Persamaan skripsi yang akan di buat peneliti yakni sama-sama membahas Mengenai pengembangan kompetensi profesional dan peningkatan kualitas sekolah.	Perbedaan Skripsi yang di atas strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional untuk guru meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 kota Kediri. Sedangkan, yang peneliti buat Pengelolaan manajemen pengembangan kompetensi Profesional tenanga pendidik dalam Peningkatan kualitas sekolah Di SMA Pancasila

			Mojowarno Jombang.

3	Rusmida Sianturi, Bukman Lian, dan Artanti Puspitasari, Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru (2020).	Persamaan skripsi yang akan dibuat peneliti yakni sama-sama membahas pengembangan kompetensi profesional guru dan peningkatan mutu pendidikan di sekolah.	Perbedaan penelitian di atas lebih menitikberatkan pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, sedangkan penelitian yang peneliti buat berfokus pada pengelolaan manajemen pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas sekolah di SMA Pancasila Mojowarno Jombang.

4	Marsan, Implementasi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP N 1 Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur Tahun Akademik 2021/2022.	Persamaan skripsi yang akan dibuat peneliti yakni sama-sama membahas kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah.	Perbedaan penelitian di atas membahas implementasi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru, sedangkan penelitian yang peneliti buat membahas pengelolaan manajemen pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas sekolah di SMA Pancasila Mojowarno Jombang.

5	Fifit Firmadani, Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Atas (2021).	Persamaan skripsi yang akan dibuat peneliti yakni sama-sama membahas pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik pada jenjang sekolah menengah atas.	Perbedaan penelitian di atas membahas strategi pengembangan kompetensi profesional guru SMA secara umum, sedangkan penelitian yang peneliti buat membahas pengelolaan manajemen pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas sekolah di SMA Pancasila Mojowarno Jombang

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas, dapat diketahui bahwa penelitian mengenai pengembangan kompetensi profesional guru telah banyak dilakukan. Penelitian-penelitian tersebut umumnya membahas strategi kepala sekolah, implementasi program, serta upaya peningkatan mutu pendidikan melalui pengembangan kompetensi guru. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada fokus pembahasan mengenai kompetensi profesional tenaga pendidik dan peningkatan kualitas atau mutu pendidikan di sekolah.