

ASESMEN PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN DALAM KONTEKS MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH

Mira Marisa^{a1*} Akmal Hawi^{b2} Maryamah^{c3}

^{abc)} Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, UIN Raden Fatah, Palembang, Indonesia

miramarisa97@gmail.com¹
akmalhawi123@gmail.com²
maryamah_uin@radenfatah.ac.id³

(* Corresponding Author
081335094555

ARTICLE HISTORY

Received : 23-4-2021

Revised : 18-5-2021

Accepted : 27-5-2021

KEYWORDS

Assessment;
Education Quality;
School Based Management;

ABSTRACT

Education is part of a foundation in advancing a country. Education is made a big investment for developed countries. This of course relates to anyone who takes part in the scope of the unit. Currently, that education faces tremendous challenges, related to the quality of human resources. The human resources in question are the best teachers in improving the quality of education. In this regard, the type of research carried out is in the form of library research where the data sources are obtained through research journals, research reports, books and papers and the like that are library in nature. And the results of this study indicate that several things need to be pursued in improving the quality of education, namely, through an understanding for a teacher about the quality of himself that affects the quality of teacher professionalism. In addition, efforts to revise the teacher recruitment system must also apply the principles as they should.

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



PENDAHULUAN

Pendidikan adalah bagian dasar atau sebuah pondasi dalam memperoleh kehidupan yang lebih sempurna. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan sumber yang diamanatkan bahwa pendidikan diseleenggarakan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam UU Sisdiknas No 20 tahun 2003 ada beberapa prinsip dalam penyelenggaraan pendidikan yang wajib dipegang, yaitu pendidikan bersifat demokratis dan berkeadilan. Namun demikian, bahwa penyelenggaraan tersebut juga harus diterapkan dalam proses pemberdayaan

yang berlangsung sepanjang hayat dengan berorientasi pada keteladanan, dan membangun serta mengemabangan kreativitas bagi peserta didik.

Saat ini, pendidikan di negara kita dihadapkan dengan tantangan yang sifatnya kualitas. Tantangan yang sedemikian ini tidak bisa lagi ditawar-menawar. Hal ini dikarenakan dampak globalisasi yang semakin mempengaruhi perubahan zaman. Bangsa yang berkualitas tentu akan memiliki hubungan yang positif dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia. Peningkatan SDM tersebut bisa dilakukan dengan terlebih dahulu membenahi kualitas diri dari pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti pelatihan, melanjutkan studi pendidikan, mengikuti seminar dan workshop serta hal sebagai lainnya. Hal tersebut tentu akan memiliki dampak dalam mutu pendidikan.

Setiap individu memiliki opini dan setuju bila pendidikan dikatakan sebagai sebuah pilar yang utama dalam kemajuan sebuah negara. Oleh sebab itu, hal ini merupakan salah satu bentuk bagian kesadaran yang dimiliki individu dan terkhususnya pemerintah Indonesia untuk mampu memiliki komitmen dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan menanamkan sebuah investasi dari anggaran yang begitu besar bagi bidang pendidikan. sebagaimana data yang diperoleh bahwa Anggaran Pendapatan Belanja Negara atau yang dikenal dengan istilah APBN pada tahun 2018 mengalokasikan dana bagi pendidikan yakni sebesar Rp. 444,1 T dari Rp. 2.200 T dari total APBN atau dapat dikatakan lebih dari 20% APBN (Utami, 2019). Pengalokasian dari anggaran tersebut dikhususkan untuk membayar upah atau gaji pokok serta tunjangan guru didalamnya.

Namun demikian, bahwa fakta yang ada dari besarnya data anggaran yang diperhitungkan ternyata tidak berjalan sesuai dengan kualitas pendidikan Indonesia. Sebagaimana data yang diperoleh dari UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016, bahwa Inodonesia menempati peringkat ke 10 dari 14 negara berkembang, sedangkan kualitas guru Indonesia berada pada posisi ke-14 dari 14 negara berkembang (Maulipaksi, 2019). Hal serupa juga diungkapkan dalam sebuah situs dengan judul Youth Corps Indonesia yang mencatat Indonesia berada pada posisi 62 dari 72 negara. Tentu hal ini menjadi kegunahan bagi Indonesia, yang mana anggaran pendidikan besar namun kenyataannya kualitas pendidikan Indonesia masih berada jauh dari kata memadai.

Sri Mulyani yang merupakan Menteri Keuangan Indonesia dalam Rapat Persatuan Guru Republik Indonesia juli 2018, ia mengemukakan tunjangan guru dalam bentuk dana sertifikasi jauh dari kaa mencerminkan kualitas dari seorang pendidik. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji Kompetensi guru (UKG) dengan menunjukkan rata-rata nilai nasional berada pada angka 56.69. Dari 34 provinsi yang berada di Indonesia hanya sebagian yang

berhasil mencapai batas rata-rata, yakni hanya 10 provinsi saja. Untuk itu, hal ini semakin memperkuat sebagaimana posisi dalam asesmen peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia (Syarif, 2017).

Persoalan yang terjadi mengenai rendahnya kualitas pendidikan Indonesia tidak bisa hanya dijawab dengan mengubah kurikulum atau kembali meningkatkan anggaran pendidikan serta mengganti para kabinet. Akan tetapi, hal tersebut mampu diupayakan sebagaimana yang dijelaskan dalam pasal 4 UU No 14 tahun 2005 bahwa kedudukan guru adalah sebagai tenaga yang profesional yakni dimaksudkan oleh pasal 2 (ayat 1) dengan fungsinya meningkatkan martabat serta peran guru sebagai agen pembelajaran yang tugasnya adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan (Suparno, 2011). Hal ini bisa dikatakan bahwa tanpa adanya perbaikan kualitas guru maka upaya yang dilakukan dalam memperbaiki kualitas pendidikan akan tetap berada di angan-angan saja.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini merupakan riset kepustakaan atau library research. Penelitian ini merupakan rangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, serta mencatat dan mengolah bahan koleksi dari perpustakaan tanpa harus dilakukan riset lapangan. *Library research* menampilkan sebuah argumentasi yang diperoleh dari hasil kajian pustaka serta hasil pemikiran penulis yang dicantumkan terkait asesmen peningkatan kualitas pendidikan. Data-data tersebut diperoleh dari sumber pustaka yang didapat dari jurnal-jurnal penelitian, laporan penelitian, buku serta makalah dan sejenisnya yang bersifat kepustakaan.

Hasil dan Pembahasan

A. Pembahasan

1. Definisi Pendidikan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 1 mengatakan bahwa pendidikan dijadikan sebagai upaya sadar serta terencana dalam mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlaq mulia, dan keterampilan yang dibutuhkan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sedangkan, menurut Carter V. Good bahwa pendidikan dimaknai sebagai bentuk dari seni, praktik, maupun profesi sebagai pengajar dan ilmu yang bersifat sistematis berkaitan dengan metode dalam mengajar. Namun demikian, bahwa pendidikan yang dimaknai sebuah kesenian diartikan sebagai hal yang berlangsung sebagaimana kebutuhan masing-masing individu dengan karakter yang dimilikinya. Selain itu, pendidik harus mampu menghadapi setiap peserta didik dengan berbagai strategi yang digunakan untuk mampu mencapai

suasana belajar yang efektif (Tainamuana, 2017). Kemudian, pendidikan yang dijadikan sebagai praktik diupayakan untuk mampu mengukur kemampuan serta sebagai wujud dalam mengembangkan potensi peserta didik dalam mengantarkannya menjadi pribadi yang lebih sempurna. Oleh sebab itu, maka tahapan pendidikan atau proses pendidikan merupakan sebuah pembelajaran yang hendaknya mampu menjalin interaksi dengan melibatkan para peserta didik secara aktif dan peranguru dijadikan sebagai fasilitator.

Pendidikan dimaknai sebagai profesi maka artinya tugas atau pekerjaan dalam hal mendidik harus memiliki syarat yang nyata dengan adanya keahlian atau disiplin ilmu. Guru dikatakan sebagai pendidik yang profesional adalah guru yang mampu memberikan pengetahuannya berdasarkan disiplin ilmu yang dikuasainya. Hal ini dapat diartikan bahwa usaha mengembangkan peserta didik untuk memiliki psikologis yang lebih dewasa (Driyakarya, 2011). Dengan demikian, bahwa individu yang dikatakan memiliki karakteristik yang dewasa adalah seseorang yang mampu membedakan antara yang benar dan salah. Tidak hanya itu, bahwa pendidikan juga diartikan sebagai proses sosial yang artinya memungkinkan peserta didik untuk mampu berkomunikasi dengan baik terhadap lingkungan sekitarnya. Sehingga, hal ini juga dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam menciptakan suasana pembelajaran yang efektif. Pendidikan juga dikatakan sebagai bentuk pelatihan dalam meningkatkan profesionalitas guru melalui berbagai bentuk partisipasi yang ada, sehingga hal ini dijadikan sebagai bentuk kegiatan dalam pengembangan profesi keguruan.

Berdasarkan makna pendidikan yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengartikan bahwa pendidikan adalah bagian dari proses seorang individu dalam melakukan interaksi dengan sesama makhluk sosial yang berlangsung pada lingkungan sekitarnya. Hal ini bertujuan untuk mengupayakan sebuah pengembangan dalam segala potensi yang dimiliki seorang guru baik dari segi jasmani maupun rohani yang secara tidak langsung terus memberikan kontribusi dalam ketercapaian kognitif, afektif, dan psikomotork. Hal ini tentu dijadikan sebagai hasil dari pada bagian interaksi individu yang satu dengan lainnya.

2. Tujuan Pendidikan

Setiap negara tentu memiliki sistem pendidikan tersendiri dalam bentuk penyelenggaraannya. Pendidikan terus berproses sesuai dengan berkembangnya zaman. Hal ini dikarenakan latar belakang dari masing-masing negara itu berbeda-beda, misalnya dipengaruhi oleh kondisi sosial dan budaya, potensi sumber daya alam, sistem politik dan ekonomi, atau bahkan sistem-sistem lainnya. UNESCO dalam agendanya menyebutkan makna dari tujuan pendidikan adalah hasil ketercapaian semua tujuan yang

direncanakan (*education for all goals*). UNESCO menyebutkan enam tujuan pendidikan bagi peserta didik dalam memenuhi semua kebutuhan, yaitu:

- a. Memperluas serta meningkatkan pendidikan anak usia dini secara keseluruhan, terutama bagi anak-anak yang kurang beruntung.
- b. Memastikan, hal ini dimaksudkan bahwa khususnya setiap anak perempuan serta mereka yang termasuk minoritas mempunyai akses untuk melanjutkan pada pendidikan tingkat dasar secara lengkap, gratis serta diberikan kualitas pendidikan yang memadai.
- c. Memastikan bahwa kebutuhan belajar dari semua peserta didik mulai dari yang muda hingga dewasa dapat dipenuhi secara adil dengan menetapkan pembelajaran yang tepat serta program dengan kualitas keretampilan yang aktif.
- d. Tingkat ketercapaian memperoleh angka 50% pada tingkat dewasa terutama bagi peserta didik perempuan, serta akses yang adil bagi pendidikan dasar dan berkelanjutan untuk semua orang dewasa.
- e. Ditiadaknya disparitas gender dalam pendidikan dasar dan menengah sehingga mencapai kesetaraan gender dengan jaminan hak perempuan serta akses secara utuh terhadap prestasi pendidikan.
- f. Meningkatkan dan memastikan semua keunggulan aspek pendidikan dengan terukurnya bentuk pencapaian yang diharapkan (Ahmadi, 2014).

Namun demikian, jika kita deskripsikan bahwa tujuan pendidikan nasional Indonesia yakni meningkatkan kualitas dari manusia. Dalam hal ini dimaksudkan manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, cerdas, kreatif, terampil, tangguh, disiplin, profesional, beretos kerja, bertanggung jawab serta produktif dan sehat jasmani maupun rohani. Hal ini tentu menjadikan pendidikan nasional untuk dapat menumbuhkan jiwa patriotis serta mempertebal rasa cinta tanah air dalam meningkatkan semangat kesetiakawanan dan kebangsaan dengan menghargai jasa para pahlawan sebelumnya.

Sebagaimana hal tersebut, tentu menyangkut iklim belajar dan mengajar yang berlangsung. Bahwa iklim belajar dikalangan masyarakat diharapkan membawa arus implikasi yang baik dengan menumbuhkan sikap kreatif dan inovatif untuk maju. Hal ini tertuang pada UU No 20 tahun 2003 mengenai Sisdiknas yang termuat dalam pasal 3 bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta membentuk pribadi individu sebagaimana wujud dari peradaban bangsa yang bersifat dinamis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan secara umum merupakan bentuk usaha atau upaya dalam mengambangkan segala potensi yang dimiliki individu secara integral, simultan dan berkelanjutan. Sehingga hal ini membawa dampak sebagaimana tujuan pendidikan yang disesuaikan dengan dimensi kehidupan yang disini penggerakannya adalah individu itu sendiri. Oleh karena itu, individu diharapkan mampu memilih dan menentukan pilihannya dan mencapai tujuan yang diharapkan.

3. Kualitas Pendidikan

Teori yang berkaitan dengan kualitas pendidikan yakni teori *Total Quality Management* (TQM). Teori ini menyatakan bahwa mutu dari sekolah dilihat dari tiga aspek, yaitu kemampuan akademik, kemampuan sosial, serta kemampuan moral (Suryadi, 2012). Berdasarkan teori ini, maka terkait ketiganya adalah berkaitan dengan kultur atau budaya sekolah berupa kebiasaan, slogan, upacara serta perilaku yang telah dibentuk pada sebuah sekolah, sehingga hal ini membawa implikasi yang sifatnya turun temurun ke beberapa angkatan selanjutnya.

Budaya sekolah yang dipengaruhi berbagai jenis variabel internal maupun eksternal memegang penuh aturan perundang-undangan yang mencakup teknologi, media masa dan lingkungan. Kondisi internal yakni kondisi yang mendeskripsikan keadaan faktual meliputi peraturan yang ditetapkan oleh sekolah berupa sarana dan prasarana serta interaksi antar warga sekolah dan sebagainya. aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah tersebut dan ditaati oleh semua warga sekolah yang bersangkutan akan membawa dampak bagi mutu sekolah itu sendiri. Selain itu, bahwa kualitas kurikulum juga menjadi faktor yang menentukan mutu lulusan. Sehingga kualitas kurikulum dan proses belajar mengajar menghasilkan *feedback* yang baik dengan menyesuaikan realitas sekolah. Tidak hanya itu bahwa faktor internal yang dalam hal ini terkait aspek kelembagaan, seperti kepala sekolah dan pengangkatan guru mempengaruhi pandangan berkaitan dengan pengalaman sekolah yang juga faktor eksternal ikut andil dalam mempengaruhinya.

Selanjutnya, teori *Organizing Business For Excelency* dikemukakan oleh Andrew Tani yang menjelaskan bahwa letak sistem organisasi harus dirumuskan dengan jelas terkait visi, misi serta strategi untuk mencapai secara optimal tujuan yang diharapkan. Pada teori ini mengatakan bahwa dalam meningkatkan mutu sekolah dimulai dari visi. Oleh karena itu, secara bentuk pendeskripsian dari visi dijabarkan dengan adanya misi, yakni pernyataan mengenai apa saja yang mesti dilakukan agar dapat terwujud sesuai dengan target-target yang telah disusun (Darmawan, 2016).

Namun demikian, bahwa bagian atau konsep dari misi terbagi menjadi dua dengan sifatnya yang abstrak maupun konkret. Misi yang memiliki sifat abstrak dimaksudkan membutuhkan kepemimpinan. Hal



ini dimaknai bahwa kepemimpinan merupakan sesuatu yang terlihat tidak nyata, yang mana kepemimpinan berkaitan dengan hidup atau tidaknya suasana sekolah tersebut, atau juga bisa dikatakan budaya sekolah. Kepemimpinan dan budaya sekolah menjadi satu kesatuan konsep dari misi yang tidak terlihat nyata atau jelas.

Oleh sebab itu, maka dalam meningkatkan mutu pendidikan juga bisa diupayakan dengan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yang dapat dikatakan bahwa MBS ini merupakan sebuah pola dalam pengoperasian sekolah dengan memusatkan wewenang berada ditangan daerah (desentralisasi). MBS diartikan sebagai upaya dalam meningkatkan pendidikan serta mendelegasikan kewenangan dalam pengambilan keputusan dari tingkatan pusat ke daerah. Sehingga, MBS pada dasarnya adalah model dari manajemen sekolah yang pengambilan keputusan atau segala wewenang berada pada lembaga atau instansi itu sendiri yang sifatnya *independent* (mandiri). Hal ini dibuktikan dengan adanya bentuk pengendalian yang besar diberikan terhadap pelaku pendidikan seperti kepala sekolah, guru, murid serta orang tua dalam proses yang diterima dan berada disekolah tersebut (**Purwananti, 2016**).

Dengan melalui MBS ini seluruh pengambilan keputusan dan wewenang terkait anggaran, kepegawaian serta kurikulum sepenuhnya berada dalam keputusan sekolah itu sendiri. sSelain itu, sebagaimana yang dipaparkan sebelumnya bahwa adanya keterlibatan guru, orang tua serta anggota masyarakat yang lain dalam dalam pengambilan keputusan, maka MBS dipandang sebagai sebuah model manajemen belajar yang efektif bagi sekolah tersebut. Artinya, dapat disimpulkan bahwa MBS merupakan usaha yang dilakukan dengan tujuan untuk memandirikan sekolah.

Mereka yang mendukung adanya MBS ini berpendapat setiap peserta didik akan jauh lebih meningkat jika dalam manajemennya dipusatkan pada keputusan sekolah itu sendiri. Hal ini akan memungkinkan para kepala sekolah untuk dapat lebih peka dan mengetahui kebutuhan para peserta didik maupun lembaga terkait. Hal ini dipertegas dengan adanya pernyataan bahwa reformasi dari pendidikan yang bagus jika hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan maka peran guru yang semestinya menerapkan tidak ikut andil didalam perencanaannya hal ini sama saja akan sia-sia.

Dalam penetapan tugasnya bahwa MBS ditetapkan oleh karakteristik dari kebutuhan sekolah itu sendiri. Dengan demikian, bahwa sekolah tersebut memiliki otonomi dan tanggung jawab yang lebih besar atas dasar penggunaan sumber daya sekolahnya dalam menyelenggarakan aktivitas pendidikan yang lebih efektif dalam jangka waktu yang panjang. Berdasarkan hal tersebut, maka model MBS dalam pengimplementasiannya di Indonesia disebut dengan istilah MPMBS (Manajemen Peningkatan Mutu

Pendidikan Berbasis Sekolah). Sebagaimana hal itu, maka MPMBS memiliki konsep tersendiri yakni bahwa MPMBS merupakan bentuk dari pengambilan keputusan secara luas terhadap masing-masing sekolah yang menjalankan program sekolahnya dengan cara menyelesaikan segala persoalan yang terjadi secara sistematis yakni context, input, process, output dan outcome. Segala yang menjadi tolak ukur tersebut yakni mutu hasil belajar para peserta didik. Majunya sebuah sekolah akan dipandang oleh masyarakat dari sejauh mana kualitas hasil belajar yang didapat oleh peserta didik.

Dengan demikian, bahwa indikator dari keberhasilan implementasi MPMBS adalah kualitas kinerja yang memperoleh hasil maksimal, hal ini bisa saja dilihat dari bidang akademik maupun non-akademik peserta didik. Artinya, sekolah harus mampu membuktikan sejauh mana kinerja peserta didik dalam meningkatkan secara kualitas maupun kuantitas belajar yang ada diri mereka. Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa dalam mengukur keberhasilan atas kinerja siswa bisa dilihat dengan ketercapaian indikator-indikator yang jelas, diketahui berbagai pihak, serta bisa diukur dengan mudah. Tidak hanya itu, bahwa output sekolah juga harus memiliki kriteria ketercapaiannya sendiri, yakni terkait dengan outcome yang dirasakan oleh peserta didik terhadap sekolah, lulusan serta masyarakat sekitarnya.

B. Hasil Pembahasan

1. Peran Guru dalam Memajukan Pendidikan

Dalam pasal 1 (ayat 1) UU No. 14 mengenai Guru dan Dosen bahwa Guru merupakan seorang pendidik yang profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi para peserta didik di jalur pendidikan formal, yakni pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, serta pendidikan menengah. Van Brumellen mengatakan bahwa fokus utama seorang guru dalam mengajar yakni terkait pemahaman serta perspektif yang akan dicapai oleh siswa.

Berdasarkan uraian diatas, maka hal ini diartikan bahwa seorang guru dilengkapi skill dan pengetahuan yang dimiliki berupaya untuk membimbing, membangun, dan mengarahkan peserta didik pada skill serta pengetahuan yang sesuai pada setiap jenjang pendidikannya. Oleh sebab itu, maka guru tentu memiliki peranan yang sangat penting dalam memajukan pendidikan sebuah negara.

2. Kualitas *Personality* Guru

Pendidikan Indonesia membutuhkan seorang guru yang benar-benar memiliki jiwa dalam menghayati pekerjaannya. David Hansen dalam bukunya yang berjudul "*The Call to Teach*" mengatakan ada dua unsur penting terhadap jiwa yang dimiliki seorang guru yakni (1) pekerjaan tersebut membantu



dalam mengembangkan orang lain (2) pekerjaan itu juga mengembangkan serta memenuhi diri sendiri sebagai pribadi.

Unsur pertama yang terkit yakni pekerjaan yang dikatakan sebagai panggilan hidup individu dalam mengembangkan kehidupan orang lain menuju kearah yang lebih sempurna. Hal ini diartikan bahwa seorang guru dituntut untuk semaksimal mungkin mengembangkan peserta didiknya menjadi orang yang lebih baik lagi. Dengan demikian, bahwa tugas seorang dalam hal ini berperan sebagai seorang pendidik. Driyakarsa berpendapat bahwa seorang guru dalam menjalankan fungsinya diupayakan untuk dapat membantu pada peserta didik dalam berkembang untuk menjadi individu dengan memiliki kualitas diri dengan moral yang baik. Hal ini tentu menjadi bagian dari tugas utama yang dipikirkannya bahwa bagaimana seorang guru memang benar-benar menjadikan peserta didiknya berhasil. Itu artinya, bahwa dalam situasi dan kondisi apapun itu seorang guru tidak memikirkan lagi tentang dirinya sendiri, namun lebih mementingkan kemajuan peserta didiknya (Haryati, 2016). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seorang guru yang berperan dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, bahwa mereka para guru harus rela bersedia meluangkan banyak waktu, tenaga serta pikiran yang ditujukan dalam perkembangan dan keberhasilan setiap peserta didiknya.

Unsur kedua dan juga penting untuk seorang guru yakni dengan memenuhi kepentingan pribadi. Menurut David Hansen bahwa profesi sebagai seorang guru juga memiliki implikasi dalam memenuhi keinginannya. Hal ini terkait sebagaimana materi yang diterima oleh seorang guru, walaupun sebenarnya materi yang diperoleh seorang guru itu bukan menjadi poin utamanya. Oleh karena itu, dengan mengerjakan tugas sebagaimana profesinya bahwa pada dasarnya seorang guru akan lebih memiliki karakter manusiawi serta memiliki harga diri.

Sebuah pemahaman terkait sebagaimana panggilan menjadi seorang guru bahwa menjadi seorang guru tidak semata-merta datang dengan sendirinya. Namun, lingkungan serta petinggi sekolah harus mampu untuk terus menerus mengingatkan konsep “panggilan” dalam mengembangkan kegiatan pembelajaran yang disebut titik pengembangan keprofesian guru (*Professional Development*).

Laura Goe dalam jurnal yang berjudul *Recruiting and Retaining Highly Effective Teachers: What Works and How Do You Know?* Mengatakan bahwa sebagian besar dari seorang guru telah menyelesaikan perannya dengan memberikan yang terbaik apa yang mampu mereka lakukan. Untuk itu, setiap pemimpin sekolah harus terus menerus untuk mampu memberikan feedback atau umpan balik, dukungan, serta pendamping agar guru menjadi lebih fokus dalam kegiatannya yang berada didalam kelas untuk dapat



menjalin hubungan yang lebih baik dengan peserta didiknya. Hal ini juga dikemukakan oleh Laura Goe bahwa seorang guru dengan prestasi serta keberhasilannya yang selalu bersifat konsisten pada setiap pembelajaran semestinya untuk dapat didukung menjadi model serta metor bagi teman sejawatnya atau rekan kerja lainnya. Oleh karena itu, maka hal ini tentu memiliki pengaruh terhadap lembaga yakni dimana sekolah harus mampu menunjang atau menjadi komunitas yang tumbuh untuk dapat saling membangun sesama guru supaya lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin (Goe, 2018).

Selain itu, bahwa Heather Wolpert-Gwaron juga menyatakan masing-masing dari seorang guru membutuhkan mentor sebagai peran dalam menasihati serta menantang dan merayakan keberhasilan atas dasar dedikasinya. Peran mentor disini akan lebih dari sekedar teman, semuanya memiliki pengaruh sebagai praktisi dengan kemampuan yang luar biasa untuk dapat menyampaikan pengetahuan mereka melalui diskusi yang sifatnya informal dan contoh sebagaimana permodelan dalam kehidupan sehari-hari. Mereka yang mendukung, bahkan memiliki perbedaan pendapat akan tetapi sebenarnya merekalah yang mampu membantu dalam mengembangkan diri bagi seorang guru untuk menjadi daan menjalankan peranannya sebagai pendidik menjadi lebih baik.

Heather Wolpert-Gawron juga mengatakan bahwa seorang mentor yang memiliki kualitas diri yang baik. Hal ini sebagaimana terurai dalam beberapa hal berikut ini, yaitu:

- a. Menghargai apa yang sedang dikerjakan serta mampu dalam menyelesaikan persoalan dalam perspektif yang sifatnya berbeda.
- b. Mendengarkan namun tahu kapan dirinya harus mengangkat tangannya dalam membuat seseorang berhenti dan bekerja.
- c. Berkolaborasi dalam mengembangkan ide serta mengimplementasikannya.
- d. Membentuk tim dalam membuat kebersamaan dalam bekerja.
- e. Memberikan ruang nyaman dalam berdiskusi baik dalam suasana bahagia ataupun sedih.
- f. Memberikan contoh secara langsung dengan sebagai model praktik dengan tetap menghargai apapun bentuk perbedaan dalam hal mengajar (Wolpert, 2019).

Dengan demikian, bahwa artinya hal ini dapat dijadikan kesimpulan sebagaimana apa yang terlihat pada sistem mentoring yang diberikan kepada guru, menjadi salah satu bentuk atau sistem dukungan bagi kualitas *personality* bagi guru. Hal ini dikarenakan pada dasarnya bahwa mentor tidak harus yang fisatnya berdasarkan pada senioritas, ini disebabkan bahwa indikator seorang mentor tidak berdasarkan konten atau

bentuk pedagogik. Melainkan, hal tersebut lebih kepada perilaku kerohaniasn serta bentuk dari kepemimpinan.

3. Profesionalitas Guru

Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 terkait dengan Guru dan Dosen pada Pasal 8 dikemukakan bahwa seorang guru wajib harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi serta sertifikat pendidik dan kesehatan jasmani rohani yang tujuannya untuk mewujudkan tujuan dari pendidikan nasional. Selanjutnya bahwa pada pasal o juga dikatakan kualifikas yang terkandung pada pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi serta program sarjana maupun diploma empat. Selain kedua pasal tersebut, bahwa Pasal 11 mengenai sertifikat pendidik sebagaimana hal ini diberikan kepada guru yang benar-benar memenuhi syarat sebagai seorang guru. Hal ini juga tertera pada Pasal 13 yang menyebutkan kewajiban pemerintah dalam menyediakan anggaran bagi guru yang telah memiliki kualifikasi akademik yang baik dengan dicukupi sertifikat pendidik sebagai bahan pertimbangan dikeluarkan dan diberikannya anggaranya kepada guru.

Selain itu, jika kita berputar pada negara lain misalnya Amerika Serikat yang mana terbangun adanya organisasi nasional dalam meningkatkan kualitas guru yang sifatnya formal dan komprehensi atau menyeluruh. Organisasi yang dimaksud tersebut adalah “*National Comprehensive Center For Teacher Quality (TQ Center)*”, yakni bahwa organisasi tersebut merupakan organisasi kemitraan yang didanai pemerintah federal dengan misinya untuk dapat membantu bagi negara lain dalm meningkatkan kualitas guru dari ESEA. Artinya, dengan lembaga yang berjalan ini maka diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi atau ruang bagi guru dalam hal kapasitas profesionalnya dengan melakukan penelitian yang bekerja sama dengan pihak universitas dan lembaga penelitian lainnya. Sebagaimana yang juga dirasakan oleh Amerika Serikat, bahwa lembaga pemerintahan Finlandia dapat mengotrol kualitas serta standar penilaian dari seorang guru dengan membantu guru sebagai perannya dalam melakukan penelitian yang menekankan adanya kekuatan pengetahuan dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MBS) (Zamroni, 2013).

Di negara kita, dalam upaya meningkatkan keterampilan penelitian maka hal yang perlu dilakukan yakni dengan cara memfasilitasi seperti apa yang telah dilakukan oleh Amerika Serikat dan Finlandia. Hal ini bisa dilakukan dengan mengadopsi sistem pendidikan keduanya. Namun, hal ini terhambat karena adanya proyek pendidikan yang begitu besar sehingga menyebabkan hal tersebut tidak bisa dilakukan secara mandiri, akan tetap ada campur tangan dari pihak pemerintah. Oleh karena itu, beberapa hal yang seharusnya dilakukan oleh pemerintah yakni dengan mampu menggandeng berbagai pihak luar yakni pihak swasta serta

lembaga independen lainnya untuk bersama-sama membangun dan mengembangkan fasilitas penelitian serta ruang bagi meningkatkan kualitas dari seorang guru.

Hal ini tentu tidak bisa dihindari dalam menghasilkan guru yang berkualitas baik secara personalitas maupun profesionalitas. Sehingga membutuhkan komunitas yang mampu mendukung berjalannya rencana yang dirancang. Ada sebuah istilah dalam ilmu manajemen yakni *Community Of Practice*. *Community Of Practice* merupakan sekelompok individu yang didalamnya mampu menciptakan kebersamaan, ketertarikan, serta berinteraksi secara teratur dan belajar bersama dalam mencapai tujuannya. Sekolah dijadikan sebagai institusi yang semestinya mampu menjadi sebuah tempat untuk berlatih dengan baik sebagaimana anggota yang terlibat dalam pencapaian visi dan misi sebuah lembaga tempat guru tersebut mengabdikan. Dengan demikian, artinya guru tidak akan berjuang sendiri dalam membangun komunitas yang memungkinkan adanya *sharing of knowledge* yang dijadikan sebagai bentuk kesempatan dalam berdiskusi terkait pengetahuan dan ide yang sifatnya terstruktur.

4. Merevisi Strategi Rekrutmen Guru Indonesia

Tujuan utama dari adanya proses rekrutmen sebenarnya bukan hanya sekedar untuk merekrut atau mempertahankan guru yang efektif. Melainkan dalam hal upaya memperbaiki proses kegiatan pembelajaran dengan melihat peluang dalam pendidikan. Selain itu, bahwa hal pertama yang perlu diperhatikan yakni ketepatan seseorang dengan organisasi. Dengan demikian, bahwa sebuah organisasi atau lembaga memiliki nilai jual yang khas atau dikenal dengan istilah branding yang dikenal masyarakat berkenaan lembaga tersebut. Kedua, ketepatan antara guru dan sekolah yang juga mempengaruhi bentuk keberhasilan atau ketercapaian terhadap masing-masing individu. Ketiga, ketepatan antara guru dan siswa dalam hal “ras”, yakni dimaksudkan bahwa guru yang memiliki kulit hitam biasanya lebih konsisten dalam mengajar dibandingkan guru yang memiliki kulit putih. Dan terakhir, bahwa ketepatan antara kualitas dan konteks. Hal ini dimaksudkan sebagaimana bentuk dari *sharing knowledge* yang harus memiliki kesesuaian dengan kualifikasi seorang guru tersebut, yakni berkenaan dengan pengetahuan, *skill*, serta tingkah laku yang dimiliki guru dengan kebutuhan yang terdapat dilapangan (Depdiknas, 2003).

Dengan demikian, bahwa penulis menganalisa sebagaimana upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas pendidik dengan terlebih dahulu memperhatikan sistem perekrutannya. Beberapa hal yang perlu diperhatikan tersebut, yaitu:

- a. Membuat sistem yang lebih kompetitif dalam merekrut guru terbaik.

- b. Menciptakan insentif yang lebih menarik dalam mempertahankan guru dengan performa kualitas terbaik yang dimiliki dalam dirinya.
- c. Menciptakan lingkungan bagi guru yang lebih kondusif sehingga memberikan keuntungan bagi guru dan siswa.

Dengan demikian, hal ini juga dibutuhkan kerja sama yang baik bagi sebuah lembaga pendidikan untuk mempersiapkan sekaligus menghasilkan guru baru dengan kualitas yang tinggi. Hal ini diupayakan melalui kerja sama terhadap pihak universitas dalam memastikan guru yang siap menjawab persoalan-persoalan pendidikan yang dihadapi. Selanjutnya, terkait dengan praktik sekolah yang semestinya bersifat luas dan berkualitas tinggi. Dan terakhir, yakni melalui komunitas belajar profesional yang didalamnya mampu menjamin jenjang karir dari para guru.

KESIMPULAN

Pendidikan salah satu upaya dalam mengembangkan pribadi individu untuk menjadi lebih sempurna melalui proses tingkatan yang dihadapinya. Kegiatan pendidikan tentu akan mengalami perkembangan bagi kehidupan individu. Hal ini sewajarnya terlihat adanya kesadaran. Kesadaran individu dalam pendidikan diartikan penting untuk dapat memperbaiki kualitas diri secara lahir dan batin untuk masa depan bangsa. Dewasa ini, bahwa pendidikan Indonesia menghadapi revolusi industri 4.0 dengan upaya yang dilakukan memperbaiki kualitas guru sebagai pengajar maupun pendidik. Penulis menarik kesimpulan, bahwa persoalan yang dihadapi dapat dilakukan dengan tiga cara. Pertama, dalam meningkatkan pemahaman guru terkait tugasnya maka sekolah harus secara *continue* mengingatkan konsep atau bentuk keprofesionalitasan guru dalam menjadikan sekolah sebagai salah satu komunitas dalam membangun dan menerapkan sistem monitoring guru. Kedua, kualifikasi guru yang secara keseluruhan belum setara sarjana serta peningkatan keprofesionalitasan yang harus kembali sesuai UU No 14 tahun 2005 berkenaan dengan guru dan dosen yang tepat. Tidak hanya itu, pengawasan serta pengimplementasian undang-undang yang terkait diharapkan dapat bekerja sama sepenuhnya. Sehingga pemerintah dan pihak swasta serta universitas dapat membentuk sebuah forum dalam meningkatkan keprofesionalitasan guru. Ketiga, merevisi kembali sistem rekrutmen guru yang sepenuhnya dikatakan belum efektif dengan menerapkan prinsip ketepatan rekrutmen. Dalam mendukung ketepatan prinsip tersebut, maka pemerintah dalam ini harus andil untuk bisa bekerja sama dengan lembaga pengadaan calon guru untuk mempersiapkan guru terbaik yang memiliki kualitas tinggi dalam menjawab persoalan terkait kebutuhan guru Indonesia. Dengan demikian, bahwa kemajuan kebudayaan serta

teknologi tinggi dibutuhkan pula sistem pendidikannya yang kokoh, sehingga kualitas pendidikan yang kokoh mempengaruhi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, R. (2014). *Pengantar Pendidikan: Asas & Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- Darmawan, I. (2016). Makna Pendidikan Dasar Untuk Semua . *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Akuntansi* , 59-65.
- Depdiknas. (2003). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah: Konsep Dasar*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Driyakarya. (2011). *Pendidikan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Goe, L. (2018). Recruiting And Retaining Highly Effective Teachers: What Works And How Do You Know? *National Comprehensive Center For teacher Quality* , 79-89.
- Haryati, S. (2016). Pengembangan dan Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dan Madrasah Melalui Proses Akreditasi. *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora* , 199-204.
- Maulipaksi, D. (2019, April). Provinsi Raih Nilai Terbaik Uji Kompetensi Guru 2015. *Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan* .
- Purwananti, Y. S. (2016). STKIP PGRI Tulung Agung. *Proceedings International Seminar For Education* , 220-229.
- Suparno, P. (2011). *Pendidikan Dan Peran Guru* . Jakarta: Buku Kompas.
- Suryadi, A. (2012). *Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Syarif, Y. (2017). Kenali 4 Penyebab Rendahnya Kompetensi Guru, Tempo Nasional. *indonesia.tempo.co/read* .
- Tainamuana, K. (2017). Teacher Professional Standards, Accountability, and Ideology: Alternative Discourses Australian . *Journal Of Teacher Education* , 72-82.
- Utami, S. (2019). Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, Dan Strategi Rekrutmen Guru. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP* , 518-527.
- Wolpert, G. (2019). Teacher Leadership: Every Teacher Needs A Mentor Find That Person Who Challenges. *Proceedings International Seminar Education* , 191-201.
- Zamroni. (2013). *Meningkatkan Mutu Sekolah, Teori, Strategi, dan Prosedur*. Jakarta: PSAP Muhammadiyah.