

USAHA DAN UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONAL GURU

Suswanto, Wahyudin Nur Nasution, Mesiono

STIT Al Hikmah Tebing Tinggi
UIN-SU Medan
agungsuswanto75@gmail.com
wahyudinnur@uinsu.ac.id
mesiono@uinsu.ac.id

ABSTRAK

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan memanfaatkan perpustakaan sebagai sumber data dalam menyelesaikan permasalahan usaha dan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru. Kepala sekolah dengan berbagai kompetensi yang dimilikinya diharapkan mampu memberikan kebijakan berupa usaha perubahan dan upaya pembaharuan dalam meningkatkan profesional guru sehingga memiliki kinerja yang benar-benar profesional. Hasil penelitian ini adalah usaha dan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru meliputi: 1) Melakukan pendidikan dan pelatihan; 2) Melibatkan guru dalam kegiatan MGMP; 3) Melakukan *In House Training*; dan 4 Mendatangkan dosen tamu (Tutor).
Kata kunci: *usaha, upaya, kepala sekolah, profesional, guru*

A. PENDAHULUAN

Profesionalitas guru menjadi salah satu indikator penentu berhasil atau tidaknya proses pendidikan dan pembelajaran serta memperoleh pencapaian tujuan, baik tujuan lembaga pendidikan (visi dan misi) maupun tujuan pendidikan secara keseluruhan. Jabatan sebagai guru membutuhkan berbagai kompetensi, termasuk di dalamnya kompetensi profesional. Dengan demikian, tidak ada lagi tanggapan miring sebagian guru yang menyatakan bahwa tugas pendidikan dan pembelajaran merupakan pekerjaan sampingan. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Danim yang memberikan pernyataan bahwa “satu-satunya kunci keberhasilan proses pendidikan dan pembelajaran berada di tangan guru dalam usahanya meningkatkan mutu pendidikan, baik perihal produk, pemberian pelayanan terbaik kepada peserta didik dan warga masyarakat secara umum” (Danim, S., 2002: 34). Guru yang profesional merupakan individu yang memiliki berbagai kecakapan secara mendetail dan mendalam serta menyentuh secara langsung pada dunia pendidikan dan pembelajaran.

Guru diwajibkan secara mendalam untuk memperbaiki mutu pembelajaran dengan meningkatkan kompetensi profesionalitas secara efektif dan efisien. Profesional guru merupakan kunci keberhasilan lembaga pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi dan berdaya saing tinggi pula. Perwujudan lulusan yang berkualitas

senantiasa berdampingan dengan kepemilikan pendidikan yang benar-benar profesionalitas dalam menjalankan tugas pendidikan dan kewajiban pembelajaran. Itu sebabnya, Cucu Suhana memberikan pernyataan bahwa:

Guru yang dinyatakan memiliki dan dinilai kompeten secara profesionalitas harus memenuhi beberapa indikator berikut ini:

1. Mampu mengembangkan tanggungjawab secara baik dan benar.
2. Mampu melaksanakan tugas, peran dan fungsi secara tepat.
3. Mampu memberikan kinerja dalam melakukan percepatan pencapaian tujuan.
4. Mampu melaksanakan peran dan tugas pokok dalam proses pembelajaran” (Suhana, C., 2009: 175).

Profesionalitas seorang guru menjadi perhatian besar dalam menentukan arah program pendidikan dan proses pembelajaran. Dalam ajaran Islam, profesionalitas menjadi prasyarat dalam mengerjakan segala sesuatu. Itu sebabnya, profesionalitas menjadi tuntutan mutlak dan merupakan harga mati dalam pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran. Dalam konteks profesionalitas, Al-Qur’an sebagai sumber ilmu pengetahuan dan sekaligus kurikulum dalam membentuk profesionalitas, kemampuan, kecerdasan dan keterampilan setiap individu yang mengabdikan dirinya dalam dunia pendidikan. Kunci profesional adalah berbuat dan bekerja secara profesional dengan menunjukkan kemampuan dan keterampilan dalam membelajarkan peserta didik. Makna yang banyak dan keseluruhannya mengarah kepada kepemilikan sikap profesional dalam mengerjakan segala sesuatu. Kata tersebut dapat bermakna kekuatan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Kata tersebut dapat juga diistilahkan dengan puncak kemampuan yang dimiliki seseorang yang menentukan keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Kata tersebut posisi yang tetap dan senantiasa ditampilkan sepanjang waktu. Kata tersebut juga bermakna kecerdasan yang dimiliki seseorang secara tetap. Kata tersebut juga bermakna kekuatan penuh yang dimiliki seseorang dan dipraktikkan secara sadar dan kesimpulannya kata tersebut juga bermakna kemampuan yang menjadi kebiasaan. Pendapat ini diperkuat oleh Jasmani dan Mustofa yang menyatakan bahwa “pendidik profesional memegang peranan yang sangat penting dan sebagai penentu dalam pelaksanaan dan keberhasilan proses pembelajaran” (Jasmani dan Mustofa, S., 2013: 155).

Kualitas dan profesionalitas guru terbilang masih membutuhkan peningkatan kearah yang lebih kompeten dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Bersamaan dengan fenomena kurang baiknya kualitas dan profesionalitas guru adalah munculnya guru yang

tidak berasal dari lembaga pendidikan tinggi yang berkesesuaian dengan disiplin keilmuannya. Contoh, sarjana hukum mengajar pada mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan (PKn). Tentunya guru ini tidak memahami dengan baik dan benar terkait metodologi pembelajaran, media pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan penguasaan kurikulum yang terbilang apa adanya bukan ada apanya. Profesionalitas merupakan panggilan dan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan kecerdasan. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Tafsir menjelaskan bahwa “dalam setiap pekerjaan (termasuk seorang pendidik) harus dilakukan secara profesionalitas” (Tafsir, A., 2002: 113). Jika pekerjaan guru menuntut kualitas dan profesionalitas, maka tidak dibenarkan kepala sekolah, dengan lembaga pendidikannya, memiliki guru yang mengampu mata pelajaran tidak berkesesuaian dengan kualifikasi ijazahnya (keahlian).

Peningkatan profesionalitas guru harus diawali dengan sikap dan sifat keinginan pendidik untuk mau dan mampu mengembangkan konsep profesionalitas dalam dirinya. Keinginan yang kuat dalam peningkatan dan pengembangan profesionalitas merupakan salah satu indikator guru itu sudah memiliki jiwa profesional yang tinggi. Al Rasyidin dan Nur memberikan penjelasan bahwa terdapat 4 karakter seorang guru yang profesionalitas, meliputi:

1. Memiliki keterampilan yang berkaitan dengan lingkungan pembelajaran dalam kelas.
2. Memiliki keterampilan yang berhubungan dengan pengelolaan pembelajaran.
3. Memiliki keterampilan yang berhubungan dengan kemampuan memberikan pengayaan dan umpan balik (*remedial*).
4. Memiliki keterampilan dalam meningkatkan kemampuan diri (Al Rasyidin dan Wahyudin Nur, 2011: 133).

B. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kualitatif dengan memanfaatkan perpustakaan sebagai sumber dalam mencari referensi yang ada relevansinya dengan pembahasan.

C. PEMBAHASAN

1. Profesional Guru

Suatu profesi membutuhkan sederetan persyaratan yang membuktikan bahwa seorang guru benar-benar profesional dalam bidangnya masing-masing. Guru profesional dituntut untuk memahami tentang proses pendidikan dan proses pembelajaran yang harus diselaraskan dengan peserta didik, tujuan pendidikan, media pembelajaran, metode pembelajaran dan evaluasi sebagai tindakan akhir pembelajaran. Keseluruhan proses pendidikan dan proses pembelajaran dilaksanakan seoptimal mungkin untuk memperoleh kemajuan dalam bidang pendidikan secara komprehensif. Pendidik profesional diwajibkan mengikuti kode etik keguruan agar pelaksanaan proses pendidikan dan proses pembelajaran tidak keluar dari jalur yang semestinya. Di samping itu, guru profesional harus senantiasa menyesuaikan dirinya dan keilmuannya dengan pertumbuhan dan perkembangan zaman, kebutuhan masyarakat, bangsa dan negara sebagai *stakeholder*. Pada konteks ini, pendidik diharuskan meningkatkan wawasan, ilmu pengetahuan, pengalaman dan pengamalan agamanya dalam proses kehidupan untuk menuju pola pendidikan dan pembelajaran yang berkelanjutan. Sebab, menurut Muktar dan A. Priambodo profesionalitas merupakan “individu atau seorang guru yang memiliki sekumpulan pengetahuan dan keterampilan yang membedakannya dengan orang lain” (Muktar dan A. Priambodo, 2011: 33).

Profesionalitas dapat dimakna dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan pendidikan tingkat tinggi bagi pemiliknya, biasanya meliputi pekerjaan yang membutuhkan kesiapan mental yang bukan pekerjaan manual. Guru yang profesional merupakan guru yang senantiasa memberikan pelayanan pendidikan dan pembelajaran berbasis pengembangan potensi peserta didik, memberikan pelayanan pembelajaran bermakna kompetensi, keterampilan dan kemampuan secara digital. Pendapat ini didukung oleh pernyataan Yamin dan Maisah memberikan pernyataan bahwa:

Guru profesional merupakan guru yang senantiasa mengedepankan mutu pembelajaran dengan memberikan pelayanan dan penekanan pada produk (prestasi peserta didik). Pelayanan guru profesional harus mencakup standarisasi setiap kebutuhan masyarakat, bangsa, negara dan pengguna produk pendidikan dengan memberikan pendidikan secara maksimal dan optimal berdasarkan kecerdasan dan kecakapan yang dimiliki setiap peserta didik (Martinis Yamin dan Maisah, 2010: 28).

Berdasarkan pendapat ini, guru diwajibkan meningkatkan kompetensi profesionalitasnya dalam proses pembelajaran.

Profesionalitas guru merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendesak dalam meraih keberhasilan program pendidikan dengan memiliki kualitas hasil pendidikan yang siap dan mampu bersaing. Untuk memperoleh kualitas program pendidikan dan hasil pembelajaran, maka pendidik harus memperhatikan program dan proses pembelajaran

berasaskan kebutuhan peserta didik dan kebutuhan pasar. Dengan konsep ini, maka sudah seharusnya pendidik melakukan perubahan dan pembaharuan terkait kemampuan dalam membelajarkan peserta didik secara profesional yang terukur, teruji dan kompetitif. Menurut Payong bahwa “kompetensi profesional yang dimaksud merupakan keterampilan yang terkait dengan struktur keilmuan dari setiap mata pelajaran yang diampuh secara meluas dan mendalam sehingga guru mampu melakukan bimbingan kepada peserta didik dalam menguasai pengetahuan dan keterampilan secara optimal” (Marseleus Ruben Payong, 2011: 174). Guru yang profesional memiliki kemampuan dalam melakukan pertumbuhan dan perkembangan potensi peserta didik. Tugas profesionalitas merupakan tugas yang menuntut adanya penguasaan berbagai ilmu pengetahuan yang meluas dan mendalam serta keterampilan dalam membelajarkan peserta didik agar potensi yang dimilikinya dapat berguna dan membantunya dalam mengikuti percaturan dunia internasional.

Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya diwajibkan memiliki berbagai keterampilan, kemampuan dan kecerdasan yang sering diistilahkan dengan kompetensi. Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dikatakan bahwa guru merupakan “guru professional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Profesionalitas guru dalam undang-undang ini berada pada koridor proses pendidikan dan pembelajaran dengan mengedepankan kompetensi, keterampilan dan kecerdasan dalam melaksanakan proses pembelajaran pada setiap tingkat dan jenjang pendidikan. Secara konseptual dan kontekstual, guru merupakan jembatan yang menghantar peserta didik pada pencapaian tingkat kematangan, keterampilan, kecerdasan dan pengalaman yang terbaru dan kekinian serta berkelanjutan.

Guru dengan profesionalitasnya memiliki keberanian dan kemampuan dalam membelajarkan peserta didik secara baik dan benar dengan memanfaatkan keluasan pengalaman dan kedalaman wawasan serta tingginya ilmu pengetahuan. Kepemilikan pengetahuan dan wawasan secara luas dan mendalam sudah dapat menjadi bukti dan data bahwa guru siap dan mampu menjalankan tugas, peran, tanggungjawab dan kewajibannya secara profesional dan berkelanjutan. Dengan profesionalitas tersebut, guru memiliki berbagai kecakapan dan kecerdasan untuk memanfaatkan segala sesuatu dalam membelajarkan peserta didik. Pendidik yang profesional mempengaruhi kemampuan, keterampilan, kecerdasan dan kecakapan peserta didik. Untuk itu, Samana memberikan pernyataan bahwa “guru yang berkualifikasi profesionalitas merupakan guru yang

mengetahui secara mendalam tentang segala sesuatu yang diajarkannya dan cerdas dalam membelajarkannya secara efektif dan efisien” (Samana, 2008: 21).

Sejalan dengan konsep dalam undang-undang di atas, guru profesional mampu mengarahkan proses pendidikan sesuai dengan regulasi yang telah dijelaskan sebelumnya. Pendidik dalam melaksanakan tugas dan wewenang pembelajaran diwajibkan memiliki berbagai keterampilan yang terpusat pada kompetensi profesional. Guru terbaik adalah guru yang menjalankan program pendidikan dan proses pembelajaran dengan mengikuti berbagai prosedur dalam profesionalnya. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Nata menjelaskan bahwa “guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik yang baik, kompetensi yang terukur dan memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional” (Nata, A., 2012: 221). Selain itu, mendapat dukungan dari Qamari, menyatakan bahwa tugas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam pembelajaran dapat dirincikan sebagai berikut:

- a. Membentuk berbagai kecakapan peserta didik sehingga menjadi suatu kebudayaan.
- b. Membina kepribadian peserta didik sehingga memiliki berbagai pengalaman yang menempa pribadinya menjadi kepribadian yang tangguh.
- c. Membina kepribadian peserta didik untuk memiliki sifat dan sikap nasionalisme.
- d. Membentuk peserta didik menjadi warga negara yang baik sehingga mampu menjadi duta warga negara yang baik kepada peserta didik lainnya.
- e. Membimbing dan mengarahkan peserta didik untuk mencapai tingkat kedewasaan yang baik, meliputi dewasa dalam berbicara, berbuat, bertindak, berinteraksi dan bersikap.
- f. Mampu menjadi nara hubungan dengan warga masyarakat dengan lembaga pendidikan.
- g. Mampu melakukan disiplin pribadi dan menegakkan disiplin itu kepada peserta didik (model disiplin).
- h. Mampu menjadi pribadi yang disayangi peserta didik dengan melakukan administrasi tersusun dengan baik dan manajer di kelas yang terbaik.
- i. Pendidik memiliki kecakapan dalam mendesain, melaksanakan desain dan pengembangan kurikulum serta melakukan evaluasi sebagai tanggungjawab dan kewajibannya sebagai pendidik profesionalitas.
- j. Mampu membimbing peserta didik untuk menyelesaikan sendiri permasalahan yang dihadapi.
- k. Mampu memberikan motivasi belajar terbaik kepada peserta didik sehingga memiliki kemauan dan semangat yang tinggi untuk senantiasa belajar dan menuntut ilmu pengetahuan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi (Qamari, S.A., 2004: 108).

Profesionalitas guru memiliki peran penting dalam memajukan peradaban manusia. Pembentukan kompetensi peserta didik menjadi harapan seluruh warga masyarakat, bangsa dan negara serta siapapun pengguna produk pendidikan. Untuk membentuk kompetensi tersebut, maka hal utama yang dibutuhkan adalah kompetensi guru itu sendiri. Sebab, menurut Suprihatiningrum bahwa “guru yang melaksanakan proses pembelajaran yang

penyempurnaan dengan tanggungjawab dan menjadi suatu kewajiban tugasnya merupakan guru yang memiliki kompetensi atau kemampuan dalam melaksanakan tugasnya” (Jamil Suprahatiningrum, 2014: 97). Guru yang profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya adalah guru yang memiliki sejumlah kompetensi, keterampilan dan kecerdasan dalam membelajarkan peserta didik. Guru profesional harus membelajarkan peserta didik dengan hati dan harus hati-hati. Pendekatan, pemahaman dan perhatian menjadi modal utama dalam membelajarkan peserta didik. Berarti, guru profesional mengedepankan unsur kepentingan peserta didik di atas kepentingan pribadinya.

Seorang guru yang profesionalitas, tentunya memiliki sikap dan sifat terbaik dalam membelajarkan peserta didik. Membelajarkan dengan hati merupakan keharusan dan keniscayaan memperoleh hasil pembelajaran terbaik pula. Itu sebabnya, Majid menjelaskan bahwa “pendidik yang dikatakan memiliki profesionalitas adalah pendidik yang tidak hanya menguasai aspek kognitif, afektif dan psikomotor” (Abdul Majid, 2012: 83). Dalam menjalankan tugas profesionalnya, pendidik harus benar-benar menguasai penggunaan metode dan penguasaan materi pembelajaran yang dalam serta memiliki cakupan wawasan yang mendunia. Pendidik yang menjalankan tugas profesionalitas diharuskan memiliki sikap jujur terhadap profesionalnya, adil dalam membelajarkan peserta didik dan bertanggungjawab terhadap keberhasilan peserta didik serta siap dan mampu menjadi model. Pendidik profesional harus memiliki sikap disiplin dalam melaksanakan tugas profesionalnya, memiliki sifat rajin dan pantang menyerah sebelum peserta didik benar-benar memahami materi pembelajaran yang diberikan serta tepat waktu dalam masuk dan keluar kelas.

Profesionalitas dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab berbanding lurus dengan hasil pembelajaran. Jabatan pendidik merupakan suatu jabatan yang mengharuskan pemilikinya memenuhi berbagai syarat dan standarisasi tenaga pendidik yang berkualitas. Itu sebabnya, Kunandar menyatakan bahwa profesionalitas pendidik memiliki makna terpenting sebagai berikut:

- a. Profesionalitas pendidik dijadikan jaminan dalam melindungi kesejahteraan masyarakat secara umum.
- b. Profesionalitas pendidik dijadikan suatu metode dalam memperbaiki proses pendidikan dan pembelajaran yang dewasa ini dinyatakan sebagian masyarakat dinilai rendah.
- c. Profesionalitas dijadikan harapan dalam usaha memperbaiki dan meningkatkan kompetensi pendidik sehingga memiliki kemampuan dalam memberikan pelayanan

seoptimal mungkin serta membuka kemungkinan meningkatkan kompetensinya (Kunandar, 2011: 48).

2. Usaha dan Upaya kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru

a. Melakukan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk memberikan pengalaman terbaru dan pengetahuan kekinian tentang pemilihan dan penggunaan metode, media dan sumber belajar. Pendidikan dan pelatihan merupakan perbuatan yang disengaja sebagai suatu usaha dan upaya dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan dan pengalaman seseorang. Untuk memperoleh hasil yang terbaik, maka pendidikan dan pelatihan menjadi pilihan terbaik. Pendidikan dan pelatihan memiliki maknanya tersendiri. Menurut Heidjrachman dan Suad memberikan penjelasan bahwa:

Pendidikan merupakan kegiatan yang disengaja untuk meningkatkan pengetahuan secara umum yang di dalamnya terdapat peningkatan pemahaman, penguasaan teori dan kemampuan dalam mengambil keputusan terhadap berbagai permasalahan dalam melakukan percepatan pencapaian tujuan. Sementara itu, pelatihan merupakan memberikan bantuan kepada warga organisasi untuk mampu memahami suatu pengetahuan secara praktis dan bagaimana menerapkannya untuk memiliki keterampilan, kecakapan dan kecerdasan serta berbagai sikap yang dibutuhkan organisasi dalam melakukan percepatan pencapaian tujuan (Ranupandowo Heidjrachman dan Saud Husnan, 2007: 77).

Pendidikan memberikan pengetahuan dan pengalaman terbaru dan kekinian dalam melaksanakan pendidikan dan pembelajaran. Pendidikan kepada tenaga pendidik memberikan masukan, ide dan gagasan untuk membelajarkan peserta didik. Pelatihan memberikan keterampilan, kemampuan, kecerdasan dan bahkan kecakapan kepada tenaga pendidik untuk mempergunakan berbagai sumber belajar dan metode yang mampu membelajarkan peserta didik. Dengan pendidikan dan pelatihan tersebut, pendidik lebih mengetahui, memahami dan mampu untuk menjadi tenaga pendidik yang benar-benar profesional dalam menggunakan metode dan profesional dalam menggunakan berbagai sumber belajar, termasuk di dalamnya media pembelajaran. Berarti, memberikan pendidikan dan pelatihan kepada tenaga pendidik berbanding lurus dengan kemampuan melakukan percepatan pencapaian tujuan dan menentukan peningkatan kualitas pendidikan, pembelajaran dan lulusan pendidikan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses pengembangan dan peningkatan kualitas tenaga pendidik sehingga menentukan kualitas hasil pendidikan. Pendidikan dan pelatihan dijadikan sebagai pendidikan formal yang memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada seluruh tenaga pendidik dan bahkan tenaga kependidikan, pendidikan dan pelatihan

dijadikan sarana dalam usaha memperbaiki segala sesuatu yang berhubungan dalam lembaga pendidikan. Pendidikan (formal) dalam suatu organisasi pendidikan merupakan proses yang disengaja untuk mengembangkan segala kemampuan, keterampilan dan kecerdasan yang diinginkan untuk dicapai oleh lembaga pendidikan sebagai organisasi. Sementara itu, pelatihan merupakan bagian dari usaha pendidikan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi, keterampilan dan kecerdasan individu-individu yang bergabung dalam lembaga pendidikan.

Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya memiliki misi meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga pendidik dalam melaksanakan program pendidikan dan proses pembelajaran. Kemampuan dan keterampilan tenaga pendidik senantiasa harus dibangun kembali setiap tahun pelajaran berganti. Hal ini dilakukan mengingat peserta didik yang dihadapi setiap tahunnya berbeda dan peserta didik yang naik peringkat tentunya memiliki perubahan dalam memahami dan kepemilikan keingintahuan yang senantiasa berkembang sesuai pertumbuhan dan perkembangan zaman. Kepala sekolah, sebagai pimpinan satuan pendidikan, harus melihat dan memahami apa yang menjadi tuntutan pertumbuhan dan perkembangan zaman. Dengan kata lain, kepala sekolah harus visioner dalam memimpin lembaga pendidikannya, memberikan pembelajaran yang inovatif dengan memberikan kepada tenaga pendidik berupa pendidikan dan pelatihan yang kreatif, inovatif dan kompetitif.

Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya memiliki perbedaan, perbedaan ini secara sangat baik dikemukakan oleh J.C Denyer dalam bukunya *Moekijat* yang menjelaskan bahwa “pendidikan berhubungan dengan bagaimana “*mengetahui*” dan “*mengapa*” dan lebih banyak bersentuhan dengan teori pekerjaan. Sementara pelatihan lebih menekankan kepada memiliki kemampuan secara praktis” (Moekijat, 2009: 7). Pendidikan lebih mengarah kepada pemberian pengetahuan dan pengalaman terbaru kepada tenaga pendidik dalam memilih dan menggunakan metode, media dan sumber belajar, sementara pelatihan menitikberatkan kepada membangun keterampilan, kecerdasan, kompetensi dan kemampuan pendidik dalam menggunakan metode, media dan sumber belajar. Berarti, dalam permasalahan ini, pemberian pelatihan pada dasarnya tidak dapat berjalan sendiri tanpa disertai dengan pemberian pendidikan. Membangun keterampilan, kemampuan, kompetensi dan kecerdasan pendidik dalam memilih dan menggunakan metode, media dan sumber belajar harus didukung dengan proses pendidikan terlebih dahulu. Itu sebabnya dinamakan pendidikan dan pelatihan, bukan pelatihan dan pendidikan. Boleh juga diistilahkan dengan memberikan pendidikan dengan pelatihan dan memberikan pelatihan dengan pendidikan.

Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah usaha dan upaya untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia, dalam hal ini tenaga pendidik. Pengembangan sumber daya ini dapat dilakukan secara besar-besaran dan dapat pula dilakukan secara mini, dalam bentuk *In House Training*. Pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik berbanding lurus dengan usaha dan upaya peningkatan kualitas lembaga pendidikan. Dalam hal ini, Handoko memberikan penjelasan bahwa:

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu jalan yang efektif untuk siap dan mampu menghadapi berbagai permasalahan (tantangan) yang banyak dihadapi oleh lembaga manapun. Tantangan dan persoalan tersebut dapat berupa keusangan pegawai, perubahan sosioteknis dan keluar masuknya tenaga kerja. Kemampuan dalam mengatasi berbagai permasalahan dan tantangan tersebut dijadikan alasan utama yang menentukan keberhasilan suatu lembaga dalam kegiatan mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Hani Handoko, 2010: 117).

Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan biasanya disatukan menjadi suatu istilah tersendiri, yaitu "Dik-Lat". Dalam lembaga pendidikan harus ada satu unit yang menangani masalah pendidikan dan pelatihan tersebut, diistilahkan dengan PusDikLat (Pusat Pendidikan dan Pelatihan) atau Badan Pendidikan dan Pelatihan. Pendidikan dan pelatihan memiliki berbagai tujuan dan sasaran yang menjadi target utama untuk dicapai dan dimiliki oleh setiap peserta yang ikut dalam pendidikan dan pelatihan. Menurut Fatoni memberikan pernyataan bahwa tujuan diadakan pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah untuk melakukan pembinaan terhadap beberapa individu yang diharapkan dapat memperoleh:

- 1) Peningkatan kepribadian dan semangat dalam mengabdikan diri kepada organisasi dan warga masyarakat.
- 2) Peningkatan mutu dan kemampuan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya maupun kepemimpinannya.
- 3) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- 4) Melatih dan meningkatkan kinerja dalam perencanaan.
- 5) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan (Abdurrahman Fatoni, 98).

Pendidikan dan pelatihan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pendidik secara profesional. Memiliki sikap profesional ditandai dengan peningkatan kualitas, kemampuan, keterampilan dan kecerdasan pendidik dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam pendidikan. Selain memiliki tujuan, pendidikan dan pelatihan memiliki manfaat yang baik dalam memperbaharui dan memperbaiki kompetensi dan profesionalitas pendidik dalam menjalankan program pendidikan dan proses pembelajaran. Menurut Wursanto, pendidikan dan pelatihan memiliki manfaat yang sangat penting. Berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan tersebut dapat dirincikan sebagai berikut:

- 1) Pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan stabilitas pegawai. Maksudnya hubungan pergantian antara satu pegawai dengan pegawai lain yang berhalangan hadir.
- 2) Pendidikan dan pelatihan mampu memperbaiki kinerja pegawai. Maksudnya pegawai memiliki kreativitas dalam menampilkan kinerjanya.
- 3) Pendidikan dan pelatihan mampu memberikan manfaat yang terbaik bagi pegawai. Maksudnya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang secara pasti, efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Pendidikan dan pelatihan memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya (Wursanto, 2009: 60-61).

b. Melibatkan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Pembentukan MGMP di dalam satuan pendidikan dan pendelegasian keikutsertaan dalam MGMP dengan lembaga pendidikan lain dijadikan sebagai wahana dalam meningkatkan dan mengembangkan profesionalitas pendidik dalam melakukan proses pembelajaran. Pembentukan MGMP sebagai wadah dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi profesional pendidik bertujuan meningkatkan kapasitas dan kemampuan pendidik dalam membelajarkan peserta didik yang pada gilirannya meningkatkan mutu dan kualitas program pendidikan dan proses pembelajaran serta hasil pendidikan dan pembelajaran. MGMP merupakan media yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik. Pelaksanaan MGMP lebih hemat dan irit daripada melaksanakan pendidikan dan pelatihan. MGMP dilakukan untuk memberikan pengalaman terbaru dan kekinian untuk tenaga pendidik dalam melakukan perbaikan dan pengayaan pelaksanaan tugas pendidikan dan tanggungjawab pembelajaran. Dalam MGMP setiap tenaga pendidik secara bersama bertukar pengalaman dan saling mengisi kekurangan dari teman sesama mata pelajaran. MGMP apabila dimanfaatkan secara bijak, maka mampu menjadikan tenaga pendidik memiliki kinerja yang profesional.

Kepala sekolah dengan kompetensi dan kebijakan manajemen yang dioperasionalkannya harus peka terhadap kebutuhan dan keinginan tenaga pendidik untuk mencari sesuatu yang baru, mencari jalan keluar dari permasalahan yang sedang dihadapinya. Memahami permasalahan ini, maka manajemen kepala sekolah dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi tenaga pendidik harus memberikan keizinan kepada setiap dan siapa saja pendidik yang berkeinginan mengembangkan kompetensi dan pengalamannya dalam melaksanakan tugas pendidikan dan tanggungjawab pembelajaran dengan melibatkan diri secara aktif dalam MGMP yang disesuaikan dengan bidang studi yang diamanahkan. Muhaimin memberikan pernyataan bahwa:

Kepekaan manajemen terhadap perubahan lingkungan diharapkan dapat mengantisipasi berbagai ancaman dan tantangan, memberikan penilaian terhadap

berbagai ancaman dan tantangan tersebut, mengambil berbagai solusi sebagai keputusan. Dengan dukungan dari manajemen kepala sekolah yang berkualitas dan efektif itu, maka satuan pendidikan siap dan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas baik (Muhaimin, 2010: 3).

Kualitas manajemen kepala sekolah menentukan kualitas tenaga pendidik. Dengan manajemen yang berkualitas tersebut, kepala sekolah mengelola sumber daya manusia, tenaga pendidik, untuk memiliki kesiapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas pendidikan dan tanggungjawab pembelajaran. Salah satu langkah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik adalah dengan melibatkan setiap pendidik untuk ikut dan aktif dalam MGMP sesuai dengan mata pelajaran yang dipilihnya. Keaktifan dan keterlibatan langsung pendidik dengan organisasi profesi bidang studi sejenis dijadikan wadah dalam melakukan perubahan dan pembaharuan dalam menjalankan tugas pendidikan dan tanggungjawab pembelajaran. Setiap pendidik, dengan organisasi MGMP, harus progresif dalam meningkatkan profesionalitas, efektif dan efisien dalam berbagai kegiatan dan inovatif dalam membelajarkan peserta didik. MGMP merupakan organisasi pendidikan dan harus dikelola sebaik mungkin sehingga menjadi bagian dalam usaha dan upaya memajukan pendidikan di Indonesia. MGMP harus bebas dari berbagai kebijakan kepala satuan pendidikan dan dilarang dengan keras berhubungan dengan berbagai partai politik.

Usaha dalam meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik dapat dilakukan secara individu-individu atau berkelompok. MGMP sebagai wadah meningkatkan profesionalitas pendidik harus mampu membelajarkan setiap anggota-anggotanya untuk siap dan mampu tampil sebagai pendidik yang benar-benar memiliki kemampuan, keterampilan dan kecerdasan terukur dan teruji. Tenaga pendidik yang bergabung dalam MGMP, aktif dan kreatif tentunya menjadi suatu harapan untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan dalam melakukan tugas pendidikan dan tanggungjawab pembelajaran. Seharusnya, pendidik yang telah aktif bergabung dalam wadah profesi sejenis menjadi model untuk tenaga pendidik lainnya atau tenaga pendidik baru dalam menambah pengalaman dan pengetahuan dalam membelajarkan peserta didik. Pendidik yang tergabung dalam MGMP harus mampu memahami tujuan organisasi yang diminatinya. Tidak dibenarkan bagi siapa saja yang berprofesi pendidik menjadikan MGMP sebagai wadah berkumpul tanpa memberikan manfaat dalam meningkatkan profesional kependidikannya. Pendidik yang tergabung dalam MGMP harus menyadari bahwa usaha memberikan pendidikan, menurut Ihsan adalah “memenuhi kebutuhan umat manusia secara mutlak dan berlaku sepanjang hidup” (Fuad Ihsan, 2008: 2).

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan wadah dalam meningkatkan berbagai keterampilan dalam membelajarkan bidang studinya masing-masing dan memberikan pengalaman dalam melakukan percepatan pencapaian tujuan. MGMP merupakan wadah bagi pendidik untuk melakukan berbagai kegiatan dalam usaha meningkatkan kemampuannya dalam menyampaikan berbagai keilmuan dan pengalaman kepada peserta didik. Itu sebabnya, dibuatkan gugus pendidikan dengan memiliki berbagai jenis panggilan untuk setiap jenjang satuan pendidikan. Dalam kesempatan ini, Riva menjelaskan bahwa:

Gugus sekolah merupakan wadah sekumpulan pendidik dengan bidang tertentu dan dalam wilayah tertentu pula, misalnya setingkat kabupaten/kota. MGMP dijadikan sebagai tempat membicarakan berbagai permasalahan yang dihadapi bersama. Misalnya pendidik Matematika membuat kelompok pendidik yang sejenis bidang studinya, disebut MGMP Matematika. Kemudian, pendidik sebagai anggota kelompok disarankan memiliki kemampuan dalam melakukan pembinaan profesional di satuan pendidikan masing-masing. Di Sekolah Dasar dikenal dengan istilah Kelompok Kerja Guru (KKG), di Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas atau sederajat dikenal dengan istilah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dikenal dengan istilah Musyawarah Guru Mata Diklat (MGMD) (Muhammad Riva, 2008: 2).

c. Melaksanakan *In House Training*

In House Training merupakan pelatihan yang diadakan di lembaga sendiri, dilakukan bersama dengan seluruh tenaga pendidik dan didampingi oleh kepala sekolah. Dalam kegiatan ini, kepala sekolah memberikan berbagai masukan terkait kegiatan *In House Training*, yaitu dengan memberikan berbagai pengalaman pribadi kepada seluruh teman sejawat sehingga menghasilkan kiat dalam melaksanakan tugas pendidikan dan tanggungjawab pembelajaran. Bertukar pengalaman maksudnya adalah cara mempelajari teman sejawat dalam bertindak ketika melakukan tugas pendidikan dan tanggungjawab pembelajaran. Menurut Rasyidin “mempelajari bagaimana seharusnya seseorang bertindak secara normatif” (Waini Rasyidin, 2014: 5). *In House Training* dilakukan untuk saling memperhatikan dan menganalisis berbagai masukan dari teman sejawat atau boleh dikatakan teman satu rumpun mata pelajaran. Kegiatan ini memberikan masukan tersendiri terkait usaha dan upaya meningkatkan profesionalitas pendidik, baik dalam memilih dan menggunakan metode, media, sumber belajar dan kemampuan melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Hodiyanto menjelaskan bahwa “*In House Training* memberikan pengaruh dan kontribusi yang baik terhadap peningkatan kemampuan pendidik dalam menulis Penelitian Tindakan Kelas (PTK)” (Hodiyanto, 2020).

Kepala sekolah dengan kompetensi dan kebijakannya diharapkan mampu mendesain berbagai kegiatan pelatihan untuk meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik menuju

peningkatan kualitas lembaga pendidikan, program pendidikan, proses pembelajaran, pelayanan dan hasil pendidikan. Dalam kesempatan ini, Surya memberikan penjelasan bahwa “untuk meningkatkan profesionalitas pendidik, kepala madrasah memiliki program tersendiri dan meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik, seperti (1) MGMP, (2) KKG, (3) *In House Training*, (4) seminar dan lainnya” (Muhammad Surya, 2010: 83). Kegiatan *In House Training* merupakan wadah pelatihan antara tenaga pendidik dengan metode dengar pendapat, melakukan perbandingan dan melakukan kecocokan setiap tenaga pendidik sebagai peserta dalam *In House Training*. Hal ini dilakukan untuk melakukan perubahan dan pembaharuan serta perbaikan dan pengayaan kinerja pendidik secara profesional.

In House Training merupakan pelatihan yang dilaksanakan secara internal, antara kelompok tenaga pendidik, lembaga pendidikan atau lokasi lain yang disetujui dalam melakukan olah keterampilan dalam melaksanakan tugas pendidikan dan tanggungjawab pembelajaran. Penyelenggaraan *In House Training* menaruh harapan besar terwujudnya profesionalitas pendidik dalam melaksanakan tugas pendidikan dan tanggungjawab pembelajaran secara komprehensif dan sistematis. Peningkatan profesionalitas dan karier pendidik juga dapat dilakukan di luar lembaga pendidikan yang sering diistilahkan dengan *out training*. *In House Training* dilakukan pada dasarnya adalah untuk memperbaiki kinerja setiap pendidik. *In House Training* memberikan pengetahuan kepada pendidik tentang tata cara melaksanakan tugas pendidikan dan tanggungjawab pembelajaran secara efektif dan efisien. *In House Training* dilakukan dalam rangka pemberdayaan ini dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja tenaga pendidik untuk melakukan percepatan pencapaian tujuan pendidikan secara optimal, efektif dan efisien.

In House Training yang diselenggarakan kepala sekolah memiliki manfaat yang besar. Kepala sekolah akan memperoleh manfaat dengan pendanaan yang murah dalam melaksanakan *In House Training* daripada melaksanakan seminar, lokakarya dan lain sebagainya. Selanjutnya, tenaga pendidik akan fokus dengan kegiatan yang diselenggarakan disebabkan pesertanya adalah teman sejawatnya dalam satu sekolah. *In House Training* memiliki tujuan dalam memberikan pengarahan dan pendampingan serta pembimbingan kepada tenaga pendidik. Menurut Dharmawan pelaksanaan program pembelajaran dalam *In House Training* dapat membantu tenaga pendidik dalam:

- 1) Mempersiapkan, mengembangkan dan mengoperasionalkan rencana pembelajaran.
- 2) Memilih dan menggunakan media secara optimal sesuai dengan materi pembelajaran yang akan disampaikan.

- 3) Mengatasi berbagai kesulitan dan hambatan secara langsung dalam kelas atau bahkan di luar kelas sesuai dengan substansinya.
- 4) Mengembangkan perangkat evaluasi untuk melihat pencapaian hasil belajar peserta didik.
- 5) Mendesain pengembangan pembelajaran di setiap sekolah sesuai dengan kebutuhan pendidik (Dharmawan, 2016).

d. Mendatangkan dosen tamu (Tutor)

Keberadaan tutor atau dosen tamu dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, *In House Training* dan MGMP menjadi pendukung dalam memberikan berbagai pengetahuan, pengalaman dan keterampilan kepada pendidik dalam melaksanakan tugas pendidikan dan tanggungjawab pembelajaran. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dalam lembaga pendidikan merupakan proses pelayanan dalam memberikan pengetahuan dan pengalaman tambahan kepada seluruh tenaga pendidik. *Tutor* sebagai pemegang kunci keberhasilan pendidik dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan diwajibkan memiliki berbagai kompetensi dan keterampilan seperti layaknya seorang pendidik. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 29 pada ayat 2 dinyatakan bahwa “*tutor* merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”. Berdasarkan undang-undang ini dapat dinyatakan bahwa *tutor* merupakan pendamping pendidik dalam usaha meningkatkan profesional tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas pendidikan dan tanggungjawab pembelajaran.

Tutor dapat juga diistilahkan dengan sumber belajar, media dalam memberikan berbagai pemahaman, pengetahuan dan pengalaman kepada tenaga pendidik bagaimana seharusnya menampilkan kinerja secara profesional dan proposional. *Tutor* sebagai sumber dimaksudkan bahwa dalam pendidikan dan pelatihan, *In Hose Training* dan MGMP seluruh kegiatan berpusat pada warga belajar, yaitu tenaga pendidik. Dalam kesempatan ini, Siswanto memberikan penjelasan bahwa *tutor* “berperan sebagai pendidik, pelatih, instruktur yang bertugas memberikan bimbingan dengan cara menunjukkan jalan dalam melakukan percepatan pencapaian tujuan” (Siswanto, 2013: 117). *Tutor* sebagai fasilitator memberikan sejumlah pemahaman dan pengetahuan serta pengalaman dalam membelajarkan peserta didik atau lain-lainnya, tergantung tujuan dan sasaran kegiatan diadakan. *Tutor* sangat membantu dalam usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran dengan meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

Tutor sebagai pendidik kepada anggota dalam kegiatan yang diselenggarakan kepala sekolah merupakan individu yang siap dan mampu berperan sebagai pembina, pembimbing

dan pendamping dalam kegiatan pembelajaran untuk seluruh tenaga pendidik. *Tutor* merupakan mitra bagi pendidik yang berwenang membangun kompetensi, kemampuan dan keterampilan tenaga pendidik secara profesional. Kamil memberikan penjelasan bahwa “*tutor* dalam pendidikan nonformal merupakan individu yang memiliki seperangkat profesional yang memiliki keterampilan, kemampuan dan kompetensi dalam mengelola proses pendidikan dan pelatihan” (Mustafa Kamil, 2013: 13). *Tutor* adalah mitra yang senantiasa berhubungan satu dengan lainnya, membutuhkan dalam membelajarkan pengalaman-pengalaman terbaru dan kekinian dalam melaksanakan tugas pendidikan dan tanggungjawab pembelajaran.

Pada hakikatnya, tugas seorang *tutor* sama dengan tugas seorang pendidik dalam lembaga pendidikan. *Tutor* harus terlibat langsung seperti tenaga pendidik dalam mendesain pembelajaran yang siap diberikan, identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan serta menyusun program pendidikan dan pelatihan. Untuk mampu melaksanakan seluruh program pembelajaran tersebut, seorang *tutor* dipersyaratkan memiliki berbagai kompetensi seperti kompetensi yang dimiliki seorang pendidik. Seorang *tutor*, di samping disyaratkan memiliki kompetensi seperti seorang pendidik, maka *tutor* disyaratkan pula untuk memiliki kemampuan pendukung, seperti memahami dengan baik dan benar kaidah penyusunan bahan ajar, strategi pemanfaatan bahan ajar, penguasaan berbagai metode pembelajaran dan penguasaan penggunaan media pembelajaran. Pendapat ini didukung oleh Suprijanto yang menyatakan bahwa “berdasarkan fungsinya, seorang *tutor* bertugas sebagai fasilitator, individu yang memiliki kemampuan membelajarkan bagaimana memperlancar proses pembelajaran dan bagaimana memanfaatkan sumber belajar” (Suprijanto, 2007: 47).

D. KESIMPULAN

1. Usaha perubahan dan upaya pembaharuan dalam meningkatkan profesional guru merupakan satu-satunya jalan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kualitas pembelajaran, kualitas pelayanan dan kualitas hasil pendidikan.
2. Usaha dan upaya yang dilakukan kepala sekolah merupakan suatu keniscayaan yang tidak dapat ditawar-tawar, wajib menjadi hukumnya.
3. Profesional guru berbanding lurus dengan hasil belajar peserta didik sehingga dengan hasil belajar yang baik tersebut, peserta didik dapat bersaing dalam pasar global menuju pendidikan abad 21.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Rasyidin dan Wahyudin Nur. (2011). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Medan: Perdana Publishing.
- Danim, Sudarwan. (2002). *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalitas Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dharmawan. (2016). Model Pembinaan In House Training Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kemampuan Guru Dalam Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah. *Jurnal Udayana Mengabdi*, 15(02). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jum/article>
- Handoko, Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Heidjrachman, Ranupandowo dan Saud Husnan. (2007). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hodiyanto, (2020), In House Training (IHT) Dalam Penyusunan Karya Tulis Ilmiah. *ABSYARA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 01(02). <http://dx.doi.org/10.29408/ab.v1i2.2710>
- Ihsan, Fuad. (2008). *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jasmani dan Syaiful Mustofa. (2013). *Supervisi Pendidikan : Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Kamil, Mustafa. (2013). *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- Kunandar. (2011). *Guru Profesional: Impolementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Majid, Abdul. (2012). *Belajar dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Bandung: PT RemajaRosda Karya.
- Moekijat. (2009). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Muhaimin. (2010). *Arah Baru Pengembangan Pendidikan Islam : Pemberdayaan, Pengembangan Kurikulum Hingga Redefenisi Islamisasi Pengetahuan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Muktar dan A. Priambodo. (2011). *Mengukir Prestasi Panduan Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: CV Misaka Galiza.
- Nata, Abuddin, (2012), *Kapita Selekta Pendidikan Islam : Isu-Isu Kontemporer Tentang Pendidikan Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Payong, Marseleus Ruben. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru (Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya)*. Jakarta: PT Indeks.
- Qamari, Syaiful Anwar. (2004). *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru Sebagai Upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran*. Jakarta: Uhamka Press.
- Rasyidin, Waini. (2014). *Pedagogik Teoritis dan Praktis*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Riva, Muhammad. (2008). *Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Bandung: Pustaka Setia.
- Samana. (2008). *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Siswanto. (2013). *Bimbingan Sosial*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Suhana, Cucu. (2009). *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: Rafika Aditama.

- Suprahatiningrum, Jamil. (2014). *Guru Profesional (Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru)*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Surya, Muhammad. (2010). *Landasan Pendidikan : Menjadi Guru yang Baik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Tafsir, Ahmad. (2002). *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Sinar Grafiika, Jakarta
- Wursanto. (2009). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.