BAB II
PENGEMBANGAN KUALITAS PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

A. KUALITAS PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

1. Pengertian Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pada pengelolaan pendidikan yang sentralistik, sekolah menjadi unit birokrasi dan pendidik sering diposisikan sebagai karyawan birokrasi pemerintah. Sebaliknya pada format pengelolaan pendidikan yang desentralisasikan, sekolah dikonsepkan sebagai unit akademik dan pendidik merupakan tenaga profesional. Supaya mempunyai lulusan peserta didik yang diharapkan maka sekolah harus bisa meningkatkan kualitas/mutu pendidik dan tenaga kependidikannya. Untuk meningkatkan kualitas/mutu pendidik dan tenaga kependidikan setiap sekolah biasanya mempunyai cara yang berbeda-beda, akan tetapi disini penulis akan membahas pengertian kualitas/mutu terlebih dahulu.

> Pada dasarnya kualitas sama dengan mutu. Pengertian mutu pada konteks pendidikan mengacu pada masukan, proses, keluaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku kurikulum, sarana dan prasarana sekolah. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita.[1]

Berbicara tentang mutu pendidik tidak bisa lepas dengan mutu pendidikan itu sendiri. Sebenarnya istilah “mutu” itu memiliki makna yang berbeda-beda. Karena istilah “mutu” berkaitan dengan sudut

[1]Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm. 53.

pandang dan sudut pengguna istilah yang berbeda-beda pula. Perbedaan itu terjadi disebabkan oleh konsep mutu yang bertolak dari standar absolut dan standar relatif. Mutu mengandung dua hal, yaitu: sifat (keadaan) dan taraf (kedudukan). Demikian juga halnya terhadap sifat dan taraf mutu di dalam pendidikan. Akan tetapi setiap orang memiliki pandangan yang berbeda mengenai sifat dan taraf tersebut. Berdasarkan pendekatan ekonomi, mutu lebih menekankan pada output pendidikan berhubungan dengan lapangan kerja, yakni "siap kerja" dan "siap latih". Pendekatan yang kedua, mutu ditampilkan melalui istilah-istilah sikap, kepribadian dan kemampuan intelektual sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.[2]

Menurut para ahli, Deming berpendapat bahwa mutu atau kualitas adalah kesesuaian denan kebutuhan pasar. Menurut West Burnham mutu adalah ukuran relatif suatu produk atau jasa sesuai dengan standar mutu desain. Menurut Edward Sallis dalam *"Total Quality Manjemen in Education"* mengemukakan konsep mutu dalam tiga pengertian, yaitu[3]:

a. Mutu dalam pengertian absolut

   Dalam pengertian ini mutu dianggap sesuatu yang ideal seolah esensi dari kebaikan, keindahan, kebenaran, "tiada tanding", "tiada banding", atau "tidak ada duanya"`segalanya lebih dari yang lain. Boleh jadi sesuatu yang *lux* (mewah), indah artistik, kuat, termasuk juga mahal, menjadi sesuatu yang elitis, hanya sebagian orang yang dapt memiliki, atau bahkan bisa jadi hanya satu orang.

b. Mutu dalam pengertian relatif

   Dalam konsep kualitas relatif ini ada dua aspek. Pertama, mutu diukur dan dinilai berdasarkan persyaratan kriteria dan spesifikasi (standar-standar) yang telah ditetapkan lebih dulu. Kedua,

---

[2]Sanusi Uwes, *Manjemen Pengembangan Mutu Dosen*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), hlm. 26.

[3]Umaedi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah/Madrasah(MMBS/M)*, (Jakarta: CEQM, 2004), hlm. 161.

konsep ini juga mengakomodasi keinginan konsumen atau pelanggan, sebab di dalam penetapan standar (persyaratan, kriteria, dan spesifikasi) produk atau jasa yang akan dihasilkan memperhatikan syarat-syarat yang dikehendaki pelanggan, dan perubahan-perubahan standar antara lain juga didasarkan atas keinginan konsumen/pelanggan, bukan semata-mata kehendak produsen.[4]

c. Mutu menurut definisi konsumen

Dalam pengertian ini konsumen dianggap penentu akhir tentang mutu suatu produk atau jasa, karena tanpa mereka, suatu organisasi/ lembaga tidak dapat hidup atau tidak ada. Karena konsumen yang membeli dan menggunakan/memanfaatkan produk atau jasa.[5]

Menurut Achmad (1993) dalam bukunya Sudarwan Danim mengemukakan bahwa mutu pendidikan di sekolah dapat diartikan sebagai kemampuan sekolah dalam mengelola secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku.[6]

Sebuah penididikan dikatakan bermutu jika mampu menghasilkan lulusan yang memenuhi empat kompetensi, yaitu: kompetensi akademik, kompetensi profesional, kompetensi nilai dan sikap, dan kompetensi untuk menghadapi perubahan.[7]

Empat kompetensi di atas hanya bisa dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peran, fungsi, dan kedudukan yang sangat strategis. Hal ini berorientasi bahwa, dalam penyelenggaraan

---

[4]*Ibid*, hlm. 163.

[5]*Ibid*, hlm. 164

[6]Sudarwan Danim, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), cet.I, hlm. 79.

[7]Trianto dan Titik Triwulan Tutik, *Tinjauan Yuridis Hak Serta Kewajiban Pendidik (Menurut UU Guru dan Dosen)*, (Jakara: Prestasi Pustaka, 2006), hlm. 3.

pendidikan berbasis kompetensi, pendidik memegang peranan yang sangat penting.

Sedangkan pengertian pendidik adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu pendidik harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab wibawa, mandiri dan disiplin.[8]

Menurut Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 pasal 1(1) yang dimaksud "guru yaitu pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah"[9].

Pada pasal 39 ayat 2 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan pendidik 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.[10]

Pada pasal 1 ayat 5 UU Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa "Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan".[11] Dan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Dengan demikian dari pengertian di atas kualitas/mutu pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilihat dari kualifikasi akademik,

---

[8]E. Mulyasa, *Menjadi Guru Professional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), cet V, hlm.37.

[9]*Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm. 2.

[10]*Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm. 27.

[11]*Ibid*, hlm.3.

kompetensi, sertifikasi sesuai dengan bidang tugasnya, serta sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksud adalah pendidikan tinggi progam sarjana atau diploma empat. Kompetensi pendidik yang dimaksud adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas/mutu pendidik yaitu pendidik yang profesional, yang tugas utamanya ialah mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan dan mampu menghasilkan keluaran lulusan yang memenuhi empat kompetensi peserta didik yaitu kompetensi akademik, kompetensi profesional, kompetensi nilai atau sikap, dan kompetensi untuk menghadapi perubahan.

Dan yang dimaksud dengan kualitas/mutu tenaga kependidikan yaitu pegawai yang profesional dimana tugas mereka adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis, dan memiliki kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi sesuai dengan bidang tugasnya untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

2. Standar Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar yang dijadikan parameter atau ukuran tinggi rendahnya kualitas/mutu pendidik dan tenaga kependidikan dalam kinerjanya adalah kompetensinya. Hal ini tercermin dalam PP nomor 19 tahun 2005 pasal 2 (1) bahwa: Standar Nasional: terdiri atas isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala.[12]

[12]Tim Redaksi Fokusmedia, *Standar Nasional Pendidikan (SNP)*; *Peraturan Pemerintah*, (Bandung: Fokusmedia, 2005), hlm. 5.

Standar yang dimaksud adalah suatu kriteria yang telah dikembangkan dan ditetapkan berdasarkan atas sumber, prosedur dan manajemen yang efektif. Sedangkan kriteria adalah sesuatu yang menggambarkan ukuran dan keadaan yang dikehendaki.

Secara konseptual, standar juga dapat berfungsi sebagai alat untuk menjamin bahwa progam-progam pendidikan suatu profesi dapat memberikan kualifkasi kemampuan yang harus dipenuhi oleh calon sebelum masuk ke dalam profesi yang bersangkutan.

Abdul Majid mendefinisikan bahwa "kompetensi adalah seperangkat tindakan penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu".[13]

Abdul Majid juga mendefinisikan "kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak".[14]

Sedangkan menurut UU guru dan dosen mengartikan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.[15]

Sementara itu, pendidik dikatakan memiliki kompetensi yang baik menurut UU guru dan dosen pasal 10 (1), apabila pendidik telah menguasai empat kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Adapun definisi dari masing-masing kompetensi tersebut adalah:

a. Kompetensi Pedagogik

Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan

[13]Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran; Mengembangkan Kompetensi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), cet.2, hlm.5.

[14]*Ibid*, hlm. 6.

[15]Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta:2005), hlm. 5.

pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Seorang pendidik dikatakan mempunyai kompetensi pedagogik minimal apabila telah menguasai bidang studi tertentu, ilmu pendidikan, metode pembelajaran, maupun pendekatan pembelajaran. Selain itu, kemampuan kemampuan pedagogik juga ditentukan dalam kemampuan pendidik untuk membantu, membimbing, dan memimpin.[16]

b. Kompetensi Kepribadian

Kemampuan kepribadian yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlaq mulia, arif, dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik.[17]

Filosofi jawa yang sering kita dengar mengatakan sosok guru adalah “digugu dan ditiru”. Digugu setiap tutur kata yang di sampaikan, dan ditiru setiap tingkah laku dan tindak tanduknya. Merujuk pada ketentuan filisofi tersebut, pendidik dituntut memiliki kepribadian yang baik, karena disamping mengajarkan ilmu, pendidik juga harus membimbing dan membina anak didiknya. Perbuatan dan tingkah lakunya harus dapat dijadikan sebagai teladan, artinya seorang pendidik harus berbudi pekerti yang luhur. Dan kata lain, pendidik harus bersifat yang baik dan konsekuen terhadap perkataan dan perbuatannya, karena pendidk adalah figur sentral yang akan dicontoh dan diteladani anak didik.

Oleh karena itu para pendidik khususnya guru pendidikan agama Islam sebagai pengemban amanat pembelajaran pendidikan agama Islam haruslah orang yang memiliki kepribadian yang shaleh. Hal ini merupakan konsekuensi logis karena dialah yang akan mencetak anak didiknya menjadi anak shaleh. Untuk itu seorang

[16]Tianto dan Titik Triwulan, *op.cit,* hlm. 63.

[17]*Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, op.cit.,* hlm. 59.

pendidik agama Islam diharuskan memiliki sifat-sifat yang dijelaskan oleh tokoh Islam Moh. Athiyah al-Abrasyi, yang dikutip oleh Sanusi Uwes dalam bukunya Manajemen Pengembangan Mutu Dosen seorang pendidik Islam itu harus memiliki sifat-sifat antara lain:[18]

1. Memiliki sifat zuhud, tidak mengutamakan materi dan mengajar untuk mencari keridhoan Allah SWT.
2. Seorang guru harus bersih tubuhnya, jauh dari dosa besar, sifat ria (mencari nama), dengki, permusuhan, perselisihan, dan sifat tercela yang lain.
3. Ikhlas dalam pekerjaan, keikhlasan dan kejujuran seorang guru di dalam pekerjaan merupakan jalan terbaik ke arah suksesnya di dalam tugas dan suksesnya murid-murid.
4. Seorang guru harus bersifat pemaaf terhadap muridnya, ia sanggup menahan diri, menahan kemarahan, lapang hati, banyak sabar, dan jangan pemarah karena sebab-sebab kecil, berpribadi dan mempunyai harga diri.
5. Seorang guru harus mencintai murid-muridnya seperti cintanya terhadap anak-anaknya sendiri, dan memikirkan keadaan mereka seperti ia memikirkan anaknya sendiri.
6. Seorang guru harus mengetahui tabi'at, pembawaan, adat, kebiasaan, rasa dan pemikiran-pemikiran muridnya agar ia tidak keliru dalam mendidik muridnya.
7. Seorang guru harus menguasai mata pelajaran yang akan diberikannya, serta memperdalam pengetahuannya, tentang itu sehingga mata pelajaran itu tidak akan bersifat dangkal.

c. Kompetensi Profesional

"Kompetensi profesional yaitu kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam".[19]

---

[18]Sanusi Uwes, *op.cit*, hlm. 28.

[19]*Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, op.cit.*, hlm. 56.

Untuk mencapai keberhasilan pendidikan, sistem pendidikan harus ditata dan dirancang oleh orang-orang yang ahli di bidangnya yang ditandai dengan kompetensi persyaratannya. Pendidik harus memiliki pengetahuan, kecakapan dan ketrampilan serta sikap yang mantap dan memadai sehingga mampu mengelola proses pembelajaran yang efektif.

d. Kompetensi Sosial

"Kompetensi sosial yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar"[20]

Kompetensi sosial juga bisa diartikan kemampuan pendidik dalam membina dan mengembangkan interaksi sosial baik sebagai tenaga profesional maupun sebagai anggota masyarakat. Dengan demikian , seharusnya seorang pendidik tidak hanya tanggung jawab di dalam kelas saja, tetapi harus mewarnai perkembangan anak didik di luar kelas. Dengan kata lain pendidik tidak sekedar orang yang hadir di depan kelas untuk menyampaikan materi pengetahuan tertentu, tetapi juga menjadi anggota masyarakat yang harus ikut aktif dalam mengarahkan perkembangan anak didik untuk menjadi anggota masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang pendidik dan tenaga kependidikan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan supaya kualitas/mutu guru dapat diketahui.

Standar kompetensi bertujuan untuk memperoleh acuan baku dalam pengukuran kinerja pendidik dan tenaga kependidikan untuk

[20] *Ibid*, hlm. 57.

mendapatkan jaminan kualitas dalam meningkatkan proses pembelajaran dan mengelola pendidikan.

Standar pendidik dan tenaga pendidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.[21] Adapun standar pendidik dijelaskan dalam peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang SNP Pasal 28 yaitu :

a. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
b. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
c. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi :
    1) Kompetensi pedagogik,
    2) Kompetensi kepribadian,
    3) Kompetensi profesional, dan
    4) Kompetensi sosial.
d. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakuin dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewat uji kelayakan dan kesetaraan.

Adapun standar tenaga kependidikan juga dijelaskan dalam peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang SNP Pasal 35 ayat (1) “SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat dan SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah.

[21]Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: 2005), hlm. 3.

Pada pasal 36 ayat (1) dijelaskan bahwa “tenaga kependidikan pada pendidikan tinggi harus memiliki kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi sesuai dengan bidang tugasnya”.

Kriteria untuk menjadi kepala sekolah SMA/MA/SMK/MAK meliputi:

a. Berstatus sebagai guru SMA/MA/SMK/MAK
b. Memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran
c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun di SMA/MA/SMK/MAK
d. Memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan di bidang pendidikan.

Standar Kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu:[22]

a. Kompetensi Kepribadian
b. Kompetensi Manajerial
c. Kompetensi Supervisi
d. Kompetensi Sosial

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 24 tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah/madrasah Pasal 1 (1) Standar tenaga administrasi sekolah/madrasah mencakup kepala tenaga administrasi, pelaksana urusan, dan petugas layanan khusus sekolah/madrasah.[23]

Kepala tenaga administrasi SMA/MA/SMK/MAK/SMALB berkualifikasi sebagai berikut:

a. Berpendidikan S1 program studi yang relevan dengan pengalaman kerja sebagai tenaga administrasi sekolah/madrasah minimal 4 (empat) tahun, atau D3 dan yang sederajat, program studi yang

[22] Ahmad Sudrajat, *Kompetensi Kepala Sekolah*, http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/29/kompetensi-kepala-sekolah/

[23] http://kaltarabloggers.aimoo.com/Serba-serbi/STANDAR-TENAGA-ADMINISTRASI-SEKOLAH-MADRASAH-1-1189478.html

relevan, dengan pengalaman kerja sebagai tenaga administrasi sekolah/madrasah minimal 8 (delapan) tahun.

b. Memiliki sertifikat kepala tenaga administrasi sekolah/madrasah dari lembagayang ditetapkan oleh pemerintah.

Adapun standar kompetensi yang harus dimiliki tenaga administrasi yaitu:

a. Kompetensi kepribadian
b. Kompetensi Sosial
c. Kompetensi Teknis
d. Kompetensi Manajerial

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 25 tahun 2008 tentang standar tenaga perpustakaan sekolah/madrasah pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa standar tenaga perpustakaan sekolah/madrasah mencakup kepala perpustakaan dan tenaga perpustakaan. Adapun kualifikasi tenaga perpustakaan sekolah yaitu Setiap sekolah/Madrasah untuk semua jenis dan jenjang yang mempunyai tenaga lebih dari satu orang, memiliki koleksi minimum 1000 judul dapat mengangkat Kepala Perpustakaan.[24]

Adapun standar kompetensi yang harus dimiliki tenaga perpustakaan yaitu:

a. Kompetensi manajerial
b. Kompetensi Pengelolaan informasi
c. Kompetensi Pendidikan
d. Kompetensi Kepribadian
e. Kompetensi Sosial
f. Kompetensi Pengembangan profesi

[24] http://www.forumperpustakaansekolah.com/?option=com_content&view=article&id=60:standar-tenaga-perpustakaan-sekolah&catid=42:perpustakaan&Itemid=64

B. KONSEP PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN.

1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Kita semua memaklumi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di dunia ini begitu cepatnya sehingga kalau kita berhenti belajar yang terjadi adalah bahwa kita menjadi orang "ketinggalan jaman".

Mengingat tugas pendidik dan tenaga kependidikan begitu berat maka perlu untuk selalu di-*update* pengetahuan, wawasan, ketrampilannya menuju kepada pengembangan profesi yang diharapkan. Selama kemampuan profesional pendidik dan tenaga kependidikan belum bisa mencapai tataran ideal maka yang bersangkutan harus mendapatkan pelatihan yang terus menerus. Dalam era globalisasi seperti sekarang semua ilmu pengetahuan cepat usang. Apalagi kalau guru tidak di-*training* dan tidak bisa memperoleh akses informasi yang baru dan jika itu terjadi maka pendidik dan tenaga kependidikan akan ketinggalan.[25]

Arti latihan ialah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu pegawai/karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Pengertian pendidikan dan pelatihan dalam kebanyakan buku disebutkan dengan istilah Latihan dan Pengembangan (personil). Menurut Wexley dan Yukl (1976 : 282) dikatakan:

---

[25] Sarjilah, "*makna pengembangan manusia pada pelatihan guru*", http://ipmpjogja.diknas.go.id./materi/wi/sarjilah/karyatulis-maknapmtakehom.pdf, hlm.2

"Training and development are terms referring to planned efforts designedte facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge. And attitudes by or organizational members"

Disini Latihan dan Pengembangan adalah istilah-istilah yang menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan.[26]

2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Secara umum tujuan pelatihan guru dinyatakan oleh Moekijat (1993) adalah untuk penambahan pengetahuan, keterampilan, dan perbaikan sikap dari peserta pelatihan. Morse (Tracy, 1974) menyatakan bahwa arah tujuan pelatihan adalah pengembangan penampilan kerja individu dan pengembangan karir seseorang. Sedangkan Lynton dan Pareek (1978) menyatakan bahwa tujuan dari proses pelatihan ialah perilaku yang efektif dari seseorang yang dalam pekerjaan di dalam organisasi dalam keadaan yang paling sederhana.

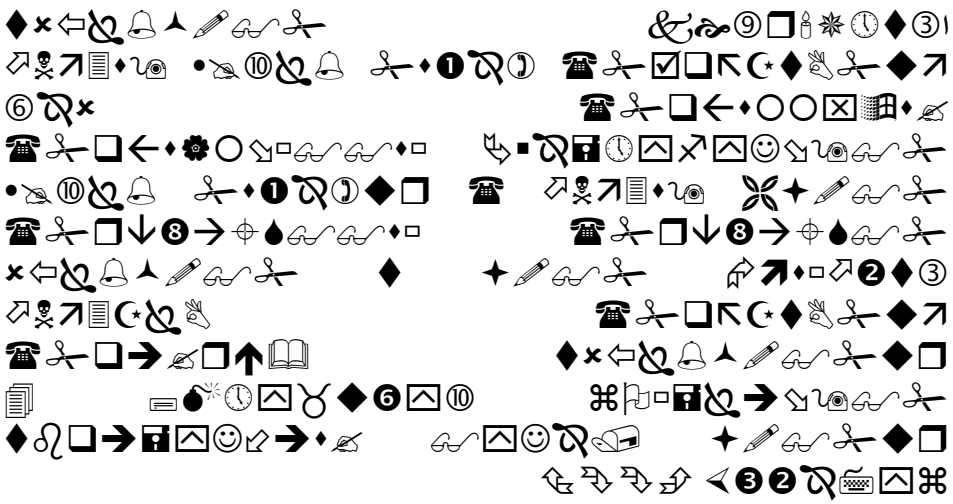
Dari uraian di atas nampak bahwa dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, perilakunya menjadi efektif dan guru akan menjadi lebih berkompeten.[27]

Dalam kaitannya dengan kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik dan tenaga kependidikan, Islam memberikan posisi yang mulia tugas yang diemban pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga posisi ini menyebabkan mengapa Islam menempatkan orang-orang yang beriman dan berilmu pengetahuan lebih tinggi derajatnya bila disbanding dengan manusia lainnya, sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Quran surat al-Mujadalah ayat 11:

---

[26]http://www.bkn.go.id/penelitian/buku%20penelitian%202002/Buku%20Diklat%20perbaikan/4%20BAB%20II.htm

[27]Sarjilah, *op.cit*, hlm.6.



> Hai orang-orang yang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya allah akan memberi kelapangan untukmu, dan apabila dikatakan: "berdirilah kamu", maka berdirilah , niscaya allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.(QS. Al-Mujadalah: 11)[28]

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa orang-orang yang mempunyai derajat yang paling tinggi disisi Allah ialah orang-orang yang beriman, berilmu dan ilmunya itu diamalkan sesuai dengan apa yang diperintahkan Allah dan Rasulnya, kemudian Allah SWT menegaskan bahwa Dia Maha Mengetahui semua yang dilakukan hamba-hambaNya, karena itu Dia akan memberikan balasan yang seadil-adilnya.[29]

3. Metode pendidikan dan pelatihan

Andrew E. Sikula (1981:243) mengemukakan metode pelatihan dan pendidikan adalah *"on the job, vestibule, demonstration and examples, simulation, apprenticeship, classroom methods (lecture,*

[28]Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: Toha Putra, 1971), hlm. 901.

[29] Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid X (Semarang: Citra Effhar, 1993), hlm. 25-27.

conference, case study, role, role playing and programmed instruction), and other training methods". [30]

a. On The Job Training

Hampir 90 persen dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode *on the job training.* Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Pendidik dan tenaga kependidikan mempelajari jobnya dengan mengamati perilaku pekerja lain yang sedang bekerja. Metode *on the job training* sangat tepat , cocok untuk mengajarkan pengetahuan, skill yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu.

b. Vestibule atau Balai

Metode *vestibule* merupakan metode pelatihan yang sangat cocok untuk banyak peserta yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama.[31] Bentuk pelatihan ini dlaksanakan bukan oleh atasan, tetapi oleh pelatih-pelatih khusus. Area-area terpisah di bangun dengan bernagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.[32]

c. Metode Demonsrtasi dan Contoh

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau sesuatu pekerjaan itu dikerjakan. Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh-contoh. Metode demonstrasi merupakan metode *training* yang sangat efektif karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta bagaimana mengerjakan suatu tugas yang akan dikerjakan. Metode demonstrasi biasanya dikombinasikan dengan alat bantu belajar seperti gambar-gambar, teks, materi, ceramah, diskusi. Sedangkan metode pelatihan contoh dapat

---

[30]Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 53-54.

[31]*Ibid.*

[32]T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2001), hlm. 114.

digunakan untuk pengajaran operasi mekanik dan hubungan interpersonal. Metode contoh juga cocok untuk mengajarkan tugas-tugas pekerjaan, tanggung jawab, standar kelompok informal, dan harapan pengawasan.[33]

d. Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imiasi dari realitas. Simulasi ini sebagai pelengkap, sebagai teknik dupikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode simulasi yang populer adalah permainan bisnis (*business games*).[34] *Bussiness games* adalah suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan nyata. Tujuannya adalah untuk melatih pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengambil keputusan dan cara mengelola operasi-opersi lembaga pendidikan.[35]

e. Apprenticeship

Metode training *Apprenticeship* adalh suatu cara mngembangkan ketrampilan (*skill*). Mtode ini didasarkan pula pada *on the job training* dengan memberikan petunjuk-petunjuk cara mengerjakannya. Peserta mendapatkan bimbingan umum dan mereka dapat langsung mengerjakan pekerjaannya.[36]

f. Metode Ruang Kelas

Metode ruang kelas merupakan metode *training* yang dilakukan di dalam kelas walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan. Meode ruang kelas meliputi, kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran, dan pengajaran berprogram (*programmed in struction*).[37]

1) Metode kuliah

---

[33]Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit*, hlm. 54.
[34]*Ibid.*
[35]T.Hani Handoko, *op.cit.* hlm. 114.
[36]Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit*, hlm. 54.
[37]*Ibid*.

Kuliah merupakan suatu ceramah yang disampaikan secara lisan untuk tujuan-tujuan pendidikan. Perkuliahan telah menjadi tradisi yang biasanya digunakan sebagai metode pengajaran di ruang kelas di akademi dan universitas. Keutungan metode kuliah dapat digunakan untuk kelompok besar sehingga biaya relatif rendah dan dapat menyajikan banyak bahan pengetahuan dalam waktu relatif singkat. Adapun kelemahan dari metode ini, pesrta bersikap pasif, komunikasi hanya satu arah, sehingga tidak terjadi umpan balik dari peserta.[38] Hal ini dapat diatasi dengan diskusi atau pembahasan kelas diadakan selama proses kuliah.

2) Metode Konferensi

Konferensi merupakan suatu pertemuan moral formal di mana terjadi diskusi atau konsultasi tentang sesuatu yang penting,. Konferensi menekankan adanya diskusi kelompok kecil, materi pelajaran yang terorganisasi, dan melibatkan peserta aktif.[39] Tujuannya adalah untuk mengembangkan kecakapan dalam pemecahan masalah dan mengambil keputusan serta untuk mengubah sikap pendidik dan tenaga kependidikan.[40]

3) Metode Studi kasus

Studi kasus adalah uraian tertulis atau lisan tentang masalah yang ada atau tentang keadaan selama waktu tertentu, baik secara nyata maupun hipotesis.[41] Pada metode studi kasus, peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan pemecahan masalahnya.[42] Dengan metode studi kasus, pendidik dan tenaga kependidikan dapat mengembangkan ketrampilan pengambilan keputusan.

---

[38]*Ibid*, hlm. 55.
[39]*Ibid*.
[40]T.Hani Handoko, *op.cit.* hlm. 116.
[41]Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit*, hlm. 55.
[42]T.Hani Handoko, *op.cit.* hlm. 113

4) Metode Bermain Peran

Metode ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para peserta untuk memainkan berbagai peranan yang berbeda. Peserta ditugaskan untuk memerankan individu-individu tertentu yang digambarkan dalam suatu episode dan diminta untuk menanggapi para peserta lain yang berbeda perannya.[43] Manfaat metode ini adalah pertama, belajar melalui perbuatan, kedua, menekankan sensitivitas manusia dan interaksinya, ketiga, hasil pengetahuan segera diperoleh, dan keempat, menumbulkan minat dan keterlibatan tinggi.[44]

5) Metode Bimbingan Berencana (*programmed in struction*)

Metode bimbingan berencana terdiri dari serangkaian langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau sekelompok pelaksanaan pekerjaan. Metode ini meliputi langkah-langkah yang telah diatur terlebih dahulu mengenai prosedur yang berhubungan dengan penguasaan ketrampilan khusus atau pengetahuan umum. Bimbingan berencana dapat menggunakan buku dan pedoman (*manual*).

Manfaat metode ini adalah pertama peserta belajar dengan cara mereka sendiri. Kedua, materi yang dipelajari dibagi-bagi kedalam satuan-satuan kecil, sehingga mudah dapat diserap dan diingat oleh peserta. Ketiga adanya umpan balik langsung. Keempat, adanya partisipasi peserta secara aktif. Kelima, perbedaan antar peserta dapat diperhatikan, dan keenam, pelatihan dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja.[45]

Banyak metode pelatihan seperti metode seminar, kuliah, konferensi,kursus singkat digunakan sebagai metode pelatihan untuk pendidik dan tenaga kependidikan. Kursus-kursus dan seminar-seminar dapat digunakan untuk peserta tingkat sekolah, akademik, universitas dan

[43]*Ibid*.
[44]Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit*, hlm. 56.
[45]*Ibid*.

perusahaan. Metode pelatihan lainnya adalah mengggunakan kartu-kartu, alat bantu audio visual seperti tipe, film, video tape. Metode pelatihan dengan alat bantu audio visual sangat bermanfaat dan membantu pengajaran.

C. PENGEMBANGAN KUALITAS PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan tekanan pada institusi pendidikan dalam berbagai hal seperti fasilitas, struktur organisasi serta sumber daya manusia. Dalam hal ini sumber daya manusia yang termasuk pendidik dan tenaga kependidikan perlu ditingkatkan dalam pengembangan profesionalitas.

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada diseluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah). Tujuan dari kegiatan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berfikirnya, sikap terhadap berfikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.[46]

Pengembangan mutu pendidik sebagai upaya peningkatan tenaga kependidikan memiliki tujuan agar guru terus berkembang sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Peningkatan mutu guru selalu menjadi yang prioritas, karena upaya ini didasari alasan bahwa indikator utama keberhasilan sekolah adalah kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara efektif dan efisien seusai dengan tuntutan kurikulum dan menyiapkan tamatan yang memenuhi kebutuhan pembangunan masa kini dan masa yang akan datang.

---

[46]Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung: Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UPI, 2003), hlm. 107-108.

Pendidik memiliki peranan yang strategis dan merupakan kunci keberhasilan mencapai tujuan kelembagaan sekolah, karena guru adalah pengelola KBM bagi para siswanya. Kegiatan belajar mengajar akan berjalan efektif apabila tersedia guru yang sesuai dengan kebutuhan sekolah baik jumlah, kualifikasi maupun bidang keahliannya.[47]

Suatu program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri. Terdapat beberapa prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan pengembangan tenaga kependidikan ini, yaitu:[48]

1. Pengembangan tenaga kependidikan patut dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional, maupun tenaga teknis penyelenggara pendidikan.
2. Pengembangan tenaga kependidikan berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing.
3. Pengembangan tenaga kependidikan dilaksanakan untuk mendorong meningkatnya kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan atau sistem sekolah, dan menyediakan bentuk-bentuk penghargaan, kesejahteraan dan insentif sebagai imbalannya guna menjamin terpenuhinya segala secara optimal kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan social psikologi.
4. Pengembangan tenaga kependidikan dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/posisi, baik karena kebutuhan-kebutuhan yang berorientasi terhadap lowongan jabatan/posisi di masa yang akan datang.

[47]Sarjilah, *op.cit*, hlm. 3.
[48]Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *op.cit*, hlm. 108.

5. Pengembangan tenaga kependidikan sebenarnya dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan-kegiatan remedial, pemeliharaan motifasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan.
6. Khusus menyangkut pembinaan dan jenjang karir tenaga kependidikan disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga pendidikan itu sendiri. Dengan demikian dapat saja berjalan karir seseorang menempuh penugasan yang silih berganti antara struktural dan fungsional hingga ke puncak karirnya. Tentu saja hal tersebut ditempuh prosedur-prosedur yang tidak mengurangi arti profesionalisme yang hendak diwujudkan.

Sudarwan Danim mengatakan bahwa, meningkatkan dan mengembangkan kualitas atau mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu mengusahakan dengan berbagai upaya, antara lain melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan teknis yang dilakukan dengan cara berkesinambungan di sekolah dan di wadah-wadah pembinaan profesional seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dan Kelompok Kerja Penilik Sekolah (KKPS).[49]

Peningkatan dan pengembangan mutu pendidik tersebut meliputi berbagai aspek, antara lain kemampuan pendidik dalam menguasai kurikulum dan materi pengajaran, kemampuan dalam menggunakan metode dan sarana dalam proses belajar mengajar, melaksanakan proses dan hasil belajar, dan kemampuan memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar, disipilin dan komitmen pendidik terhadap tugas.

Sedangkan menurut Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 yaitu ada empat macam yang harus ditingkatkan dan dikembangkan berkaitan dengan mutu pendidik yaitu mutu dalam kompetensi pedagogik, mutu dalam kompetensi personal, mutu dalam kompetensi sosial dan mutu dalam kompetensi profesional.

[49]Sudarwan Danim, *op.cit.*, hlm. 91.

Program peningkatan kemampuan profesional pendidik serta mutu pendidik di sekolah, sebaiknya melalui langkah-langkah yang sistematis, yaitu sebagai berikut:[50]

1. Mengidenitifikasi kekurangan, kelemahan, kesulitan atau masalah-masalah yang seringkali dimiliki atau dialami pegawai.
2. Menetapkan program pengembangan yang sekiranya diperlukan untuk mengatasi kekurangan, kelemahan, kesulitan, dan masalah-masalah yang seringkali dihadapi dan dialami pendidik.
3. Merumuskan tujuan program pengembangan yang diharapkan dapat dicapai pada akhir program pengembangan.
4. Menetapkan dan merancang materi dan media yang akan digunakan dalam pengembangan.
5. Menetapkan dan merancang metode dan media yang akan digunakan dalam pengembangan.
6. Menetapkan bentuk dan mengembangkan bentuk instrumen penilaian yang akan digunakan dalam mengukur keberhasilan program pengembangan.
7. Menyusun dan mengalokasikan anggaran program pengembangan
8. Melaksanakan program pengembangan dengan materi, metode dan media yang telah ditetapkan.
9. Mengukur keberhasilan program pengembangan.
10. Menetapkan program tindak lanjut pengembangan pegawai pada masa yang akan datang.

Banyak cara dalam membina dan mengembangkan pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan melalui penataran *(inservice training)* baik dalam rangka penyegaran *(refreshing)* maupun dalam rangka peningkatan kemampuan mereka *(up-grading)*. Cara-cara lainnya ini dapat dilakukan sendiri-sendiri atau bersama-sama, misalnya mengikuti kegiatan atau kesempatan; *ore-service training*, *on the job training*, seminar,

[50]Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Sekolah Dasar; Dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 45.

workshop, diskusi panel, rapat-rapat, simposium, konferensi dan sebagainya.[51]

[51]Tim Dosen Administrasi, *op.cit*, hlm, 108.