



Urgensi Pembinaan Pengembangan Profesionalitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Sary Zuanda, Mardhiyah, Dewi Wulandari Fahrezi, Afriza
Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Email: saryzuanda1999@gmail.com; anyaflower18@gmail.com; wulanfahrezi@gmail.com;
afriza@uin-suska.ac.id

Received: 22 Juni 2024 Revised: 30 Juni 2024
Accepted: 30 Juni 2024 Published: 30 Juni 2024

Abstract

This article aims to see and analyze the Urgency of Coaching and Professional Development of Educators and Education Personnel. The research method used in this research is using the literature study method by collecting literature (materials) sourced from various journals and books written by people who understand and discuss the administration of educators and educational staff. The results of this research are that the guidance and development of Pendidik Tenaga Kependidikan professionalization is carried out based on institutional needs, groups and individual educators. teacher professional development model, including: (1) participation in conferences (conference participation), (2) workshops and seminars (workshops and in service seminars), (3) reading groups, (4) peer observation), (5) writing teaching diaries/journals, (6) project work, (7) classroom action research, (8) teaching portfolio, and (9) Kennedy stated that there are nine models of teacher professionalism development, namely: (1) training model, (2) award-bearing model, (3) deficit model, (4) cascade model, (5) standards-based model, (6) coaching/mentoring model, (7) community of practice model, (8) action research model, (9) transformative model. Each has characteristics adapted to the teacher's needs. The challenge in developing Pendidik Tenaga Kependidikan is the unavailability of facilities and human resources that are able to adapt to current developments. The implementation of the PTK Coaching and Development Program is carried out in all institutions or schools at every level

Keywords: Coaching, Development, Professional, Pendidik Tenaga Kependidikan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menganalisa Urgensi Pembinaan dan Pengembangan Profesionalitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode studi literatur dengan cara mengumpulkan literatur (bahan-bahan materi) yang bersumber dari berbagai macam jurnal dan buku yang ditulis oleh orang-orang paham dan membahas tentang administrasi pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian ini adalah pembinaan dan pengembangan profesionalisasi Pendidik Tenaga Kependidikan dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok, maupun individu tenaga Pendidik. model pengembangan profesional guru, meliputi: (1) keikutsertaan dalam konferensi (*conference participation*), (2) workshop dan seminar (*workshops and in service seminars*), (3) kelompok membaca (*reading groups*), (4) pengamatan kolega (*peer observation*), (5) penulisan jurnal/catatan harian guru (writing teaching diaries/journals), (6) kerja proyek (*project work*), (7) penelitian tindakan kelas (classroom action research), (8) portofolio mengajar (*teaching portfolio*), dan (9) Kennedy menyatakan ada sembilan model pengembangan profesionalisme guru, yaitu: (1) training model, (2) award-bearing model, (3) *deficit model*, (4) *cascade model*, (5) *standards-based model*, (6) coaching/mentoring model, (7) community of practice model, (8) action research model, (9) transformative model. Masing-masing mempunyai karakteristik yang disesuaikan dengan kebutuhan guru. Tantangan dalam pengembangan PTK adalah tidak tersedianya pasilitas dan sdm yang mampu menyesuaikan diri

Urgensi Pembinaan Pengembangan Profesionalitas ... **Sary Zuanda, Mardhiyah, Dewi Wulandari Fahrezi, Afriza**

dengan perkembangan zaman. Implementasi Program Pembinaan dan Pengembangan Pendidikan Tenaga Kependidikan dilakukan pada semua lembaga atau sekolah di setiap tingkatan

Kata Kunci: Pembinaan, Pengembangan, Profesional, Pendidik Tenaga Kependidikan

Pendahuluan

Dalam rangka perkembangan organisasi dari waktu ke waktu di berbagai negara memunculkan kesepakatan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting, karena kontribusi sumber daya manusia dinilai sangat signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi (Rokimin et al., 2023). Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat dan relevan maka aktivitas yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika suatu organisasi (Rusdiana Husaini, 2018).

Mengacu pada era globalisasi yang menuntut keunggulan bersaing dari setiap organisasi, persaingan global telah meningkatkan standar kinerja dalam berbagai dimensi, meliputi kualitas, biaya dan operasionalisasi yang lancar. Penting pula pengembangan lanjut dari organisasi dan para pegawainya. Dengan menerima tantangan yang ditimbulkan dari standar yang makin meningkat ini, organisasi yang efektif bersedia melakukan hal-hal penting untuk dapat bertahan dan meningkatkan kemampuan strategis. Hanya dengan mengantisipasi tantangan ini, organisasi dapat meningkatkan kemampuannya dan para pegawai dapat mempertajam keahlian mereka (Arif, 2013).

Dalam sistem pendidikan nasional, organisasi yang bergerak dalam sistem tersebut merupakan sub sistem yang memiliki sumber daya manusia yang perlu dikelola secara tepat. Secara nyata mereka adalah para tenaga kependidikan yang memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional (Saihu & Siregar, 2022). Sistem pendidikan di Indonesia dengan berbagai lembaga yang menyertainya ibarat membicarakan gelombang air laut yang tiada hentinya. Pengibaratan ini tidaklah berlebihan karena banyak hal yang bisa ditinjau di dalamnya serta banyak pula persoalan yang membutuhkan upaya-upaya untuk memecahkan permasalahan pendidikan tersebut (Hully, Rahman, Ahmad Zikri, Irwan, Sawaluddin,

Achmad Ghozali Syafii, 2023). Salah satu aspek yang terdapat dalam sistem pendidikan adalah tenaga pendidik dan kependidikan (S Widyawati, R W Eryanti, and A M Hudha, 2023).

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan penting terutama dalam upaya membentuk karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang hendak dicapai. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik terhadap masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang ada saat ini sudah sedemikian canggihnya. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan dan pembelajaran, yang diperankan oleh pendidik yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak akan bisa seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya. Begitu pun dengan tenaga kependidikan, mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Syaifullah, 2018).

Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, maka sekarang ini sedang digalakkan program peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen nasional. Di samping itu, untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan suatu manajemen tenaga kependidikan yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas sistem pendidikan yang lebih maju.

METODE

Tulisan ini dilakukan menggunakan metode studi literatur dengan cara mengumpulkan literatur (bahan-bahan materi) yang bersumber dari berbagai macam jurnal dan buku yang ditulis oleh orang-orang paham dan membahas tentang administrasi pendidik dan tenaga kependidikan. Setelah bahan-bahan literatur yang bersumber dari jurnal dan buku tersebut dikumpulkan maka disusunlah tulisan ini dengan menggabungkan semua literatur didapatkan yang sesuai dengan administrasi pendidikan terutama administrasi pendidik dan tenaga pendidikan yang sangat berkaitan tujuan

Urgensi Pembinaan Pengembangan Profesionalitas ... **Sary Zuanda, Mardhiyah, Dewi Wulandari Fahrezi, Afriza**

pembuatan artikel ini. Penyusunan tulisan ini bersumber dari literatur yang bersumber dari segala macam jurnal dan buku yang membahas dari hal paling mendasar sampai hal yang kompleks yang dianggap sangat penting dalam membahas tentang administrasi pendidikan dan tenaga kependidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hakikat Pembinaan dan Pengembangan Profesional PTK

Pembinaan dan pengembangan profesionalisasi PTK dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok, maupun individu tenaga Pendidik. Dari perspektif institusi, pengembangan tenaga Pendidik dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasar kebutuhan individu tenaga Pendidik untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya (Nur, 2019).

Pembinaan adalah suatu proses atau pengembangan yang mencakup urutan-urutan pengertian, diawali dengan mendirikan, menumbuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut yang disertai usaha-usaha perbaikan, menyempurnakan, dan mengembangkannya. Dalam definisi tersebut secara implisit mengandung suatu interpretasi bahwa pembinaan adalah segala usaha dan kegiatan mengenai perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan dengan hasil yang maksimal. Untuk menghindari bias kepentingan individu dengan kepentingan organisasi, maka diperlukan pembinaan yang bermuatan suatu tugas, yakni meningkatkan disiplin dan motivasi. Masyarakat mengartikan peningkatan kepedulian untuk turut berpartisipasi dalam pembangunan sehingga pembinaan berfungsi untuk meningkatkan rasa kebangsaan dan disiplin kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan pembangunan nasional (Wasposito, 2006).

Sedangkan profesionalisme merupakan kata benda yang berasal dari kata sifat yang

berarti profesional. Asal kata profesional adalah profesi, *good's dictionary of education* mendefinisikan profesionalisme sebagai suatu pekerjaan yang meminta persiapan spesialisasi yang relatif lama di perguruan tinggi dan dikuasai oleh suatu kode etik yang khusus. Pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (Hamidah et al., 2019). Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan (Rokimin et al., 2023).

Model Pengembangan PTK

Pengembangan profesional guru seyogyanya bersifat berkesinambungan atau berkelanjutan. Program pengembangan tersebut dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru. Menurut Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, unsur kegiatan pengembangan keprofesional berkelanjutan meliputi: (a) pengembangan diri, dapat dilakukan dengan melalui diklat fungsional dan/atau kegiatan kolektif guru meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesional guru, misalnya lokakarya atau kegiatan bersama, keikutsertaan pada kegiatan ilmiah dan kegiatan kolektif lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru, (b) publikasi ilmiah, terdiri atas: presentasi pada forum ilmiah, publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal, dan publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan/atau pedoman guru, (c) karya inovatif, misalnya penemuan teknologi tepat guna, penemuan/ penciptaan atau pengembangan karya seni, pembuatan/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, atau penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi (Sudjana, 2006).

Ketiga macam pengembangan tersebut dilaksanakan guru secara berkelanjutan agar profesionalisme guru tetap terjaga dan meningkat. Ada berbagai model pengembangan profesional yang dikemukakan oleh para pakar yang dapat dilakukan oleh guru. (Sawaluddin, Koiy Syahbudin, Imran Rido, 2022) Menurut

Urgensi Pembinaan Pengembangan Profesionalitas ... Sary Zuanda, Mardhiyah, Dewi Wulandari Fahrezi, Afriza

Richard dan Lockhart terdapat beberapa model pengembangan profesional guru, meliputi: (1) keikutsertaan dalam konferensi (*conference participation*), (2) workshop dan seminar (*workshops and in service seminars*), (3) kelompok membaca (*reading groups*), (4) pengamatan kolega (*peer observation*), (5) penulisan jurnal/catatan harian guru (*writing teaching diaries/journals*), (6) kerja proyek (*project work*), (7) penelitian tindakan kelas (*classroom action research*), (8) portofolio mengajar (*teaching portfolio*), dan (9) Kennedy menyatakan ada sembilan model pengembangan profesionalisme guru, yaitu: (1) training model, (2) award-bearing model, (3) *deficit model*, (4) *cascade model*, (5) *standards-based model*, (6) coaching/mentoring model, (7) community of practice model, (8) action research model, (9) transformative model. Masing-masing mempunyai karakteristik yang disesuaikan dengan kebutuhan guru (Masruri, 2009).

Ditjen Dikdasmen Kementerian Pendidikan Nasional (dalam Saud, 2009) menyebutkan beberapa alternatif program pengembangan profesional guru, yaitu: (1) program peningkatan kualifikasi guru atau program studi lanjut, (2) program penyetaraan dan sertifikasi, (3) program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (4) program supervisi pendidikan, (5) Program pemberdayaan MGMP, (6) simposium guru, (7) Program tradisional lainnya, misalnya CTL, PTK, penulisan karya ilmiah, (8) membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah, (9) berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah, (10) melakukan penelitian, (11) magang, (12) mengikuti berita aktual dari media pemberitaan, (13) berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi, dan (14) menggalang kerjasama dengan teman sejawat. Selanjutnya Diaz dan Maggioli menambahkan enam model atau pendekatan, yaitu: (1) rancangan konferensi (*conference plan*), (2) pemantauan kolega (*peer coaching*), (3) penelitian tindakan kelas (*classroom action research*), (4) kelompok belajar kolaboratif (*collaborative study groups*) (5) rencana pengembangan pribadi (*individual development plan*), dan (6) jurnal percakapan (*dialog journals*). Selanjutnya Castetter juga menyampaikan lima model pengembangan profesional guru, yaitu: (1) pengembangan guru yang dipandu secara individual (*individual guided staff development*), (2) observasi atau penilaian (*observation/assessment*), (3)

keterlibatan dalam proses pengembangan/peningkatan (*involvement in a development/improvement process*), (4) pelatihan (*training*), dan (5) pemeriksaan (*inquiry*) (Susanto et al, 2023).

Tantangan Profesional PTK

Guru merupakan sumber pengetahuan utama, bahkan bisa dikatakan satu-satunya. Apalagi jika yang kita bicarakan di sini adalah guru agama, figur guru menjadi panutan atau teladan bagi murid-muridnya. Namun, dalam era pendidikan agama Islam dewasa ini, terutama setelah munculnya era digital atau yang biasa disebut dengan Era Revolusi Industri 4.0, peran guru telah mengalami pergeseran. Peran guru telah bergeser sebagai fasilitator bagi peserta didik. Pembelajaran tidak lagi berpusat pada guru, namun lebih berpusat pada peserta didik. Perkembangan terkini dengan kebijakan Merdeka Belajar mempertegas kecenderungan pergeseran peran tersebut. Ini menjadi tantangan pertama bagi guru (Samsudi, 2012).

Era digital memungkinkan adanya keterhubungan interpersonal dalam area yang tak terbatas. Tidak saja pada lingkungan sekolah, kota, provinsi, pulau, atau negara tetapi juga dapat melintasi belahan benua yang berbeda. Konektivitas tersebut memudahkan siswa mengakses informasi, pengetahuan, ataupun konten-konten yang terpampang dalam 1,94 miliar situs web dunia. Penyediaan konten-konten mendidik dan metode pembelajaran yang menarik perlu dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan, terutama pendidik dan tenaga kependidikan sebagai pihak pertama yang menjaga moralitas pendidik dan tenaga kependidikan (Mutmainah et al., 2022).

Tantangan kedua adalah globalisasi yang menyebabkan kompetisi tenaga kerja antar negara. Globalisasi dalam ranah ekonomi ini merupakan suatu proses pengintegrasian ekonomi nasional berbagai bangsa ke dalam suatu sistem ekonomi global. Globalisasi juga merupakan proses kebudayaan yang ditandai dengan adanya kecenderungan wilayah-wilayah di dunia, baik geografis maupun fisik, menjadi seragam dalam format sosial, budaya, ekonomi, dan politik. Dalam bidang ekonomi, proses global menciptakan saling ketergantungan dalam proses produksi dan pemasaran. Sementara globalisasi dikampanyekan sebagai era yang menciptakan pertumbuhan ekonomi secara global, tantangan pendidikan nasional makin menguat dan bertambah dengan adanya

Urgensi Pembinaan Pengembangan Profesionalitas ... **Sary Zuanda, Mardhiyah, Dewi Wulandari Fahrezi, Afriza**

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). MEA menandai berkembangnya arus bebas tenaga kerja terampil lintas negara ASEAN. Dalam konteks ini, profesi guru PAI berada di dalamnya (Miftahul Rezki, 2020)

Dalam situasi kemungkinan resiko persaingan demikian, mentalitas guru dalam memaknai profesionalitas juga memiliki masalah tersendiri. Sertifikasi Guru, sebagaimana diamanatkan oleh UU Nomor 14 Tahun 2005 untuk membentengi kualitas dan kompetensi tenaga pendidik agar mampu berkompetisi dengan tenaga kerja asing, telah mengalami pergeseran dalam pemahaman tujuan dasarnya. Sertifikasi yang dulu berorientasi pada profesionalisme, kini pemahamannya telah tereduksi menjadi welfare oriented, menjadi persoalan kesejahteraan belaka (Harahap, 2022). Kondisi demikian menyebabkan penyimpangan dari tujuan dasar pengembangan pendidikan itu sendiri (Musa & Sawaluddin, 2020).

Tantangan ketiga adalah kebutuhan akan generasi yang unggul dan moderat. Dalam pendidikan agama Islam, pendidikan karakter sangat dibutuhkan oleh peserta didik, karena dipahami sebagai wadah atau proses untuk membentuk pribadi yang baik, unggul, dan berkualitas. Disadari, anak-anak yang masih dalam masa pertumbuhan dan mencari jadi dirinya rentan terpengaruh hal-hal negatif di luar dirinya. Dalam perspektif psikologi Islam, mereka belumlah merupakan pribadi yang sudah matang (*mutafail*), tapi pribadi yang masih mencari jati diri (*mutasyaim*). Dalam konteks ini, munculnya fenomena radikalisme menjadi tantangan tersendiri. Fenomena ini, sebagaimana ditunjukkan berbagai temuan dan studi ilmiah terkait, membayangi aktifitas dan keseharian anak karena konektivitas teknologi informasi sebagaimana terjelaskan sebelumnya (Sunarti, 2023).

Tantangan keempat adalah besarnya jumlah penduduk usia muda yang menuntut pola pengajaran yang baru. Guru harus melakukan sejumlah hal agar pola pengajarannya sesuai dengan generasi milenial. Sebagai contoh, pembelajaran harus relevan, spesifik, ringkas, serta cepat, sesuai dengan karakteristik generasi milenial. Pilihan ini menjadi sebuah keharusan, agar PAI tak ditinggalkan oleh generasi yang tengah mempelajarinya (Syahrul Hasibuan, 2023).

Peran dan Fungsi LPTK dalam Membangun PTK Profesional

Menurut Setiana selama ini LPTK hanya diposisikan sebagai lembaga lisensi profesi guru. Dalam pola ini penyiapan subject matter dengan kompetensi pedagogi, sosial, dan kepribadian adalah hal yang berbeda, bukan desain pendidikan profesional yang terpadu. Melihat semangat UU Guru yang dijadikan rujukan dewasa ini tampaknya consecutive model akan menjadi arah baru model pendidikan guru di Indonesia. Implikasinya LPTK hanya akan difungsikan sebagai lembaga sertifikasi yang diperluas fungsinya (*wider mandate*) dengan basis ke-LPTK-an. Concurrent model yang dijadikan acuannya dengan memberikan penguatan lebih dalam pada penguasaan bidang ilmu (*subject matter*). Artinya, perguruan tinggi yang berperan sebagai LPTK harus semakin diperkuat dan didorong untuk lebih bagus lagi. Pemerintahpun wajib memberikan perhatian yang tinggi terhadap penyelenggaraan pendidikan guru di LPTK. kecenderungan tereduksinya keberadaan dan fungsi LPTK hanya sebagai lembaga sertifikasi profesi guru. Menurut Evans. D., Tate, S., Navarro, R., & Nicolls, M., bahwa yang paling efektif dalam mengembangkan guru professional di Indonesia adalah dengan menjalin hubungan dengan asosiasi-asosiasi pendidikan antara lain: Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)(Susanto et al., 2023).

Peran dan Fungsi berbagai Lembaga Pembinaan PTK

Dalam administrasi kepegawaian lebih difokus kepada guru sebagai pegawai negeri. Pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu perundang-undangan yang berlaku. Seorang calon guru bisa menjadi seorang pegawai negeri jika telah melalui rekrutmen guru (Amri et al., 2022). Rekrutmen merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu atau melaksanakan tugas tertentu di sebuah lembaga. Adapun peran guru dalam administrasi kepegawaian menurut Arikunto, dkk yaitu : 1. Membuat buku induk

Urgensi Pembinaan Pengembangan Profesionalitas ... Sary Zuanda, Mardhiyah, Dewi Wulandari Fahrezi, Afriza

pegawai 2. Mempersiapkan usul kenaikan pangkat pegawai negeri, prajabatan, Karpeg, cuti pegawai, dan lain-lain. 3. Membuat inventarisasi semua file kepegawaian, baik kepala sekolah, guru, maupun tenaga tata administrasi. 4. Membuat laporan rutin kepegawaian harian, mingguan, bulanan, dan tahunan. 5. Membuat laporan data sekolah dan pegawai. 6. Mencatat tenaga pendidik yang akan mengikuti penataran. 7. Mempersiapkan surat keputusan Kepala Sekolah tentang proses KBM, surat tugas, surat kuasa, dan lain – lain.

Implementasi Program Pembinaan dan Pengembangan PTK

Menurut Purwant Pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha mendaya-gunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah). Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berpikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan (Suardi, Afriza, 2019). Suatu program pembinaan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dan tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang di kalangan tenaga kependidikan itu sendiri (Budijanto, 2018).

Kemendikbud Beberapa prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan pembinaan tenaga kependidikan ini yaitu: 1. Pembinaan tenaga kependidikan patut dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga structural, tenaga fungsional maupun tenaga teknis penyelenggara pendidikan. 2. Pembinaan tenaga kependidikan berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan professional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing. 3. Pembinaan tenaga kependidikan dilaksanakan untuk mendorong meningkatnya kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan atau sistem sekolah; dan menyediakan bentukbentuk penghargaan, kesejahteraan dan insentif sebagai imbalannya guna menjamin terpenuhinya secara

optimal kebutuhan social ekonomis maupun kebutuhan social-psikologi. 4. Pembinaan 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 kan datang (Syahrul Hasibuan, 2022). 5. Pembinaan tenaga kependidikan sebenarnya dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan-kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan. Menyangkut pembinaan dan jenjang karir tenaga kependidikan disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga kependidikan itu sendiri. Meskipun demikian, dapat saja berjalan karir seseorang menempuh puncak karirnya.(Muhajir Muhajir, Syahraini Tambak, Desi Sukenti, Ilyas Husti4, Zamsiswaya Zamsiswaya, Sawa- luddin Sawaluddin, Miftah Syarif, 2024) Dalam upaya pengembangan tenaga kependidikan ini, peran dan komitmen pimpinan sangat diperlukan. Karena tidak jarang aktivitas pengembangan tersebut terhambat karena tidak adanya komitmen dan pimpinan untuk mau mengembangkan stafnya. Dengan demikian kebutuhan pengembangan staf senantiasa menjadi agenda penting yang dapat dijalankan secara kooperatif antara pimpinan dengan pihak yang dipimpinnnya (Nantara, 2020).

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut bahwa Pembinaan dan pengembangan profesionalisasi PTK dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok, maupun individu tenaga Pendidik. model pengembangan profesional guru, meliputi: (1) keikutsertaan dalam konferensi (*conference participation*), (2) workshop dan seminar (*workshops and in service seminars*), (3) kelompok membaca (*reading groups*), (4) pengamatan kolega (*peer observation*), (5) penulisan jurnal/catatan harian guru (*writing teaching diaries/journals*), (6) kerja proyek (*project work*), (7) penelitian tindakan kelas (*classroom action research*), (8) portofolio mengajar (*teaching portfolio*), dan (9) Kennedy menyatakan ada sembilan model pengembangan profesionalisme guru, yaitu: (1) training model, (2) award-bearing model, (3) *deficit model*, (4)

Urgensi Pembinaan Pengembangan Profesionalitas ...
Sary Zuanda, Mardhiyah, Dewi Wulandari Fahrezi, Afriza

cascade model, (5) *standards-based model*, (6) *coaching/mentoring model*, (7) *community of practice model*, (8) *action research model*, (9) *transformative model*. Masing-masing mempunyai karakteristik yang disesuaikan dengan kebutuhan guru. Tantangan dalam pengembangan PTK adalah tidak tersedianya pasilitas dan sdm yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Peran dan Fungsi LPTK dalam Membangun PTK Profesional adalah untuk menyiapkan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Adapun Implementasi Program Pembinaan dan Pengembangan PTK dilakukan pada semua lembaga atau sekolah di setiap tingkatan.

REFERENSI

- Amri, K., Riyantini, S., & Hasri, S. (2022). Starategi Pengembangan Mutu dan Akreditasi Di Madrasah. *Sustainable*, 5(2), 172–182.
- Arif, S. (2013). Orientasi Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru Di Madrasah. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islams*, 8(1), 142–156.
- Budijanto, K. (2018). Implementasi Program Pembinaan Propesional Untuk Meningkatkan Perubahan Perilaku Dan Kemampuan Guru Dalam Mengefektifkan Pembelajaran Bahasa Indonesia Di SMK Binaan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 4(1), 71–81.
<https://doi.org/10.23887/jiis.v4i1.14376>
- Hamidah, L., Siregar, S., & Nuraini, N. (2019). Kepribadian Guru Pendidikan Agama Islam Menurut Buya Hamka. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*.
<https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v8i2.2668>
- Harahap, L. H. (2022). Penguatan Kecerdasan Sikap Multikultural (Sosiologis) Laela. *Journal of Islamic Education El Madani*, 2(1), 53–60.
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pe-ngertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Hasibuan, S. (2022). The Effect of Principal Leadership and Teacher Motivation on Teacher Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 565(01), 41–53.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.207>
- Hully, Rahman, Ahmad Zikri, Irwan, Sawaluddin, Achmad Ghozali Syafii, Y. (2023). Internalizing Religious Moderation Values Into The Islamic Education At University. *Journal of Namibian Studies*, 1(34), 1122–1138.
- Masruri. (2009). Cakrawala Pendidikan. In *Cakrawala Pendidikan* (Vol. 11, Issues 1410–9183, pp. 1–144).
- Miftahul Rezki. (2020). Pembinaan dan Pengembangan PTK , Kenaikan Pangkat ,. *Pembinaan Dan Pengembangan PTK*, 1–5.
- Muhajir Muhajir, Syahraini Tambak, Desi Sukenti , Ilyas Husti4 , Zamsiswaya Zamsiswaya, Sawa- luddin Sawaluddin, Miftah Syarif, M. H. (2024). Development of Madrasa Teacher Leadership Competency : Involving Project-Based Learning Methods in Students-Centered Learning. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 14(3), 243–255.
<https://doi.org/10.47750/pegegog.14.03.23>
- Musa, F., & Sawaluddin. (2020). Pembiayaan Pendidikan Islam Abad XXI : Analisis Terhadap UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Pembiayaan Pendidikan Islam di Madrasah. *Mataazir: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(1), 14–26.
- Mutmainah, S. U., Permatar, A. D., Adawiyah, S., & Prihantini, P. (2022). Urgensi Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Mutu Sekolah. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 4(3), 280–289.
<https://doi.org/10.31004/aulad.v4i3.227>
- Nantara, D. (2020). Implementasi peningkatan profesionalisme guru di sekolah. *Kadikma*, 11(1), 16–26.
- Nur, S. (2019). Upaya Meningkatkan Prestasi PTK PAUD dan Dikmas Melalui Pembimbingan Strategi Ahok di Lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sangkapura. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 19(1), 79–93.
<https://doi.org/10.30651/didaktis.v19i1.2555>
- Rokimin, R., Marzuki, H., & Azka, M. (2023). Implementasi Pembinaan Kompetensi Profesional Guru Studi Kasus Di Mts Darunnajah Cipining Bogor. *Edukasiana: Journal of Islamic Education*, 1(2), 63–72.
<https://doi.org/10.61159/edukasiana.v1i2.15>
- Rusdiana Husaini. (2018). Pembinaan

Urgensi Pembinaan Pengembangan Profesionalitas ...
Sary Zuanda, Mardhiyah, Dewi Wulandari Fahrezi, Afriza

- Profesionalisme Guru. *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 8(2), 1-15.
- Saihu, M., & Siregar, S. (2022). Pemenuhan Biaya Pendidikan Melalui Entrepreneurship (Studi Pada Mahasiswa STIT Al-Amin Kreo Tangerang). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(01), 471-482.
- Samsudi. (2012). Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Guru dalam Rangka Penyelenggaraan RSBI di SMAN Mojoagung sesuai Permendiknas 16 tahun 2007. *Jejaring Administrasi Piblik*, II(8), 143-149.
- Sawaluddin, Koiy Syahbudin, Imran Rido, S. R. (2022). Creativity on Student Learning Outcomes in Al-Quran Hadith Subjects. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 3(2), 257-263. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v3i2.106>
- Suardi, Afriza, A. (2019). *Pengaruh Keaktifan Mengikuti Ekstrakurikuler Pramuka terhadap kedisiplinan dan Kemandirian Siswa pada Lembaga Madrasah Yayasan*. 2, 11-20.
- Sudjana, D. (2006). Dummy VISI I_CETAK. *Jurnal Ilmiah VISI PTK-PNF*, 1(1), 4-8.
- Sunarti, N. (2023). Pembinaan Pengawas terhadap Kemampuan Tugas Kewirausahaan Kepala Madrasah Tingkat Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru. *Journal of Islamic Education El Madani*, 2(2), 101-113.
- Susanto, A., Unton, A. R., Sudiah, L., Waly, S. A., Studi, P., Guru, P., Dasar, S., Pelita, S., Buton, N., Pelita, S., Buton, N., Susanto, C. A., Unton, A. R., Sudiah, L., & Waly, S. A. (2023). Pengembangan Profesi Guru SD Pada Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar. *Journal of Human And Education*, 3(2), 90-95.
- Syahrul Hasibuan. (2023). Spritualitas Pendidikan Islam Menurut Syed Naquif Al-Attas. *Journal of Islamic Education El Madani*, 2(2), 12-26.
- Syaifullah. (2018). Analisis Pengembangan Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SMA Negeri 2 Wera Kabupaten Bima. *EduSociata Jurnal Pendidikan Sosiologi Volume*, 1, 1-9.
- Waspodo, M. (2006). Pemetaan Perkembangan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Non Formal. *Jurnal Ilmiah VISI PTK-PNF*, 1(1), 27-36.
- <https://doi.org/10.21009/jiv.0101.4>
- Widyawati, S., Eryanti, R. W., & Hudha, A. M. (2023). Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidik: Peran Manajemen dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(c), 9471-9477. <https://mail.jptam.org/index.php/jptam/article/view/7688%0Ahttps://mail.jptam.org/index.php/jptam/article/download/7688/6401>