

Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun

Yantoro

PGSD Universita Jambi

yantoro@unja.ac.id

Abstract

This study aims to determine the management of the professional development of elementary school teachers in the Sarolangun District Education Office. This study uses a qualitative method. The research subjects involved were officials in the education department involved in basic education, school supervisors, education boards, PGRI, principals and elementary school teachers. Data collection techniques in this study by (1) interviews; (2) questionnaire (3) documentation study. The results showed the management of teacher professional improvement was carried out through three main programs, that is 1) Improvement of teacher qualifications 2) Improvement of teacher competence, 3) improvement in teacher welfare. Planning Done by recording teacher qualifications, mapping teacher competencies, determining the budget. Implementation is carried out in collaboration with universities, conducting training, teacher's working group activities and providing incentives to teachers and providing special allowances to teachers in remote areas, Monitoring and evaluation have not gone well, because there is no monitoring and evaluation team.

Keyword: Management, Professionalism, Elementary School Teachers.

Pendahuluan

Guru merupakan salah satu kunci keberhasilan pendidikan dalam membantu para siswa mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Tanpa mengabaikan faktor yang lain, dikarenakan guru berperan sangat besar dalam membantu mencapai tugas – tugas perkembangan siswa dalam mencapai keberhasilan pembelajaran. dengan demikian, seorang guru harus memiliki kreativitas dan profesionalitas yang tinggi dalam upaya penerapan proses pembelajaran yang berkualitas melalui penerapan pembelajaran yang aktif, efektif dan menyenangkan. Hal itu semua hanya dapat dilakukan oleh seorang guru yang memiliki kompetensi yang memadai atau guru bermutu.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, yang menyebutkan bahwa, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, dasar dan menengah. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Menurut Kay (1977) dalam Mulyasa (2008:96) mengatakan bahwa kompetensi merupakan indikator yang menunjuk kepada perbuatan yang bisa diamati dan mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh. Pembentukan kompetensi bersifat transaksional, bergantung pada kondisi – kondisi dan pihak-pihak yang terlibat secara aktual. Dalam Kepmendiknas No. 045/U/2002 menyebutkan kompetensi sebagai seperangkat

tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai pekerjaan tertentu. Sesuai dengan definisi tersebut, guru yang berkompeten adalah guru yang memiliki kecakapan dan keahlian dalam mengelola proses pembelajaran untuk melayani siswa dalam mencapai kompetensi yang akan dicapai.

Guru profesional merupakan guru yang memiliki komponen kompetensi yang sesuai dengan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang menjelaskan bahwa kompetensi profesional yaitu: 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, 2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu, 3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, 4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, 5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. Menurut Siadari & Wuradji (2013) guru profesional adalah guru yang menyukai pekerjaannya, mulai dari perencanaan hingga evaluasi yang menjadi tugasnya bukan sebaliknya dianggap sebagai beban yang meyulitkan.

Kompetensi guru pada masa sekarang ini patut dipertanyakan, mengingat rendahnya kinerja dan produktivitas guru dalam mengajar. Hasil uji kompetensi guru yang dilaksanakan Tahun 2012 memberikan gambaran kepada kita tentang peta kompetensi profesional dan pedagogik guru dan menunjukkan hasil dengan nilai rata-rata nasional 42, 25 dan untuk Provinsi Jambi nilai rata-rata 35,7 (Hendayana, 2013). Permasalahan ini terjadi, karena sebagian besar guru tidak memperoleh pembinaan secara berkelanjutan. Guru kurang mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan profesinya melalui peningkatan kompetensi selama mereka melakukan tugas di sekolah. Para guru juga merasakan perlunya belajar untuk meningkatkan kompetensinya, melalui komunitas belajar. Penelitian yang dilakukan oleh Eylon, Berger dan Bagno (2008), guru-guru merasakan pentingnya belajar dan berbagi pengalaman dengan rekan-rekan sejawat, terutama dalam aspek pengembangan kompetensi pedagogik dan para guru dapat bertukar pikiran dan pengalaman untuk mengembangkan keprofesionalannya.

Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia kependidikan, konsekuensi perubahan paradigma untuk peningkatan mutu pendidikan tersebut meniscayakan perlunya pengembangan kapasitas dan kualitas tenaga kependidikan, terutama kategori-kategori tenaga pendidik (khususnya guru), pengelola satuan pendidikan (Kepala Sekolah), dan tenaga penyelenggara sistem pendidikan (pejabat struktural di Dinas Pendidikan). Peningkatan kualitas tenaga pendidik (guru) harus dimulai satuan pendidikan yang paling dasar atau di mulai dari pendidikan dasar yaitu mulai pendidikan anak usia dini dan pendidikan sekolah dasar, sebab pada pendidikan dasar sebagai peletak utama atau dasar bagi keberhasilan mutu pendidikan berikutnya. Oleh sebab itu peningkatan profesionalisme tenaga pendidik (guru) pada pendidikan dasar dalam hal ini guru sekolah dasar harus menjadi program utama dan mendapat perhatian yang serius. Untuk itu menurut Mustofa (2007) pengembangan kemampuan profesionalitas guru menjadi syarat utama bagi kemajuan bangsa, dengan meningkatnya kemampuan guru dalam mendidik dapat mendorong pada peningkatan kualitas pendidikan baik proses dan hasilnya.

Salah satu daerah yang kini sedang giat-giatnya meningkatkan mutu pendidikan adalah Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi. Berbagai upaya meningkatkan mutu pendidikan dilakukan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di daerah tersebut. Salah satu upaya peningkatan mutu pendidikan yang dilakukan adalah dengan meningkatkan profesionalisme guru mulai dari guru pada jenjang pendidikan dasar sampai pada jenjang pendidikan menengah. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, peningkatan profesionalisme guru dilaksanakan dalam bentuk pelatihan-pelatihan yang bersifat global dalam arti kata peningkatan profesionalisme guru belum

memperhatikan tingkat kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik. Agar peningkatan profesional guru terutama guru sekolah dasar mencapai hasil yang diharapkan diperlukan model yang tepat dalam pelaksanaan kegiatan.

Di Kabupaten Sarolangun sendiri, kualitas sumber daya manusia yang ada tergolong rendah. Hasil penelitian Rohayati & Alfian (2017) menyatakan bahwa rendahnya kualitas SDM disebabkan oleh beberapa hal, yaitu: (1) biaya pendidikan yang tinggi, (2) pendapatan masyarakat yang rendah, dan (3) persepsi sarjana hanya akan menambah pengangguran. Hal ini sebenarnya dapat diatasi jika saja pemerintah bekerja lebih maksimal dalam melayani dan mengelola pendidikan. Pada kenyataannya layanan pendidikan tidak berjalan maksimal, salah satu penyebabnya antara lain letak wilayah satu dengan yang lain di Kabupaten Sarolangun yang jauh dan terkendala infrastruktur jalan yang buruk. Muspawi (2018) menyatakan tidak semua sekolah di Kabupaten Sarolangun mendapatkan pengawasan secara maksimal, sehingga kendala-kendala yang terjadi di suatu wilayah tidak dapat diselesaikan dengan segera, bahkan menumpuk tidak terselesaikan.

Dari hasil studi pendahuluan di atas, penelitian ini bertujuan memahami manajemen pengembangan tenaga pendidik guru sekolah dasar di dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan di daerah yang secara legal formal memiliki otonomi penyelenggaraan pendidikan. Tujuan khusus penelitian ini, yaitu: (1) Mendeskripsikan dan mengidentifikasi kondisi aktual peningkatan profesionalisme tenaga pendidik/ guru sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun; (2) Mengetahui pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun; (3) Mengetahui monitoring dan evaluasi peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif (*qualitatif research*). Metode penelitian kualitatif adalah suatu metode dimana peneliti ingin memperoleh gambaran yang lengkap dalam proses pendidikan dan kemudian diperoleh jawaban yang dapat memenuhi atas pertanyaan yang diajukan secara menyeluruh pada setting penelitian. Metode penelitian kualitatif berfungsi memberikan makna secara mendalam atas data atau fakta yang ada.

Objek penelitian adalah manajemen pengembangan tenaga pendidik guru sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. Keseluruhan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini dihimpun dari beberapa kategori sumber data, yaitu manusia, dokumen, tindakan, dan kelembagaan.

Secara internal, kategori sumber data manusia meliputi tenaga pendidik (khususnya guru SD), Kepala Sekolah, dan pejabat struktural, Dewan Pendidikan, pengawas, kepala sekolah, pengurus PGRI di kategori sumber data dokumentasi penelitian ini berupa keterangan tertulis yang berkenaan dengan risalah kesejarahan organisasi, administrasi keorganisasian, administrasi, data statistik, dan risalah lainnya yang relevan. Kategori sumber data tindakan merupakan kategori sumber data yang meliputi mekanisme penyelenggaraan pendidikan dalam semua aspeknya.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) wawancara; (2) Kuesioner/angket dan (3) studi dokumentasi. Teknik wawancara untuk mengambil data dari pejabat struktural di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun tentang kebijakan pengembangan keprofesional guru SD. Teknik angket/kuesioner diberikan kepada guru SD sedangkan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari dokumen-dokumen yang dimiliki oleh

Dinas Pendidikan Kabupaten sarolangun dalam mengembangkan profesionalisme guru SD.

Hasil

Pada bagian ini akan diuraikan hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian yang sudah diajukan, yaitu: (1) perencanaan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik/ guru sekolah dasar didinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun; (2) pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun; dan (3) monitoring dan evaluasi peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun.

Perencanaan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik Pada Sekolah Dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun

Dari hasil wawancara dan studi dokumentasi terkait dengan perencanaan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun untuk meningkatkan profesionalisme guru sekolah dasar dilaksanakan dengan membuat tiga program strategis implementatif, yang menjadi pedoman dalam arah kebijakan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik/ guru dimulai dari perencanaan yang meliputi tiga program utama yaitu perencanaan tentang peningkatan kualifikasi, peningkatan kompetensi dan peningkatan kesejahteraan guru. Kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan ini meliputi : pengumpulan data kualifikasi pendidikan guru, penganggaran biaya, pemetaan kompetensi guru, kerjasama dengan perguruan tinggi, pemetaan wilayah tempat tugas, pengumpulan data tentang laporan kinerja guru dari pengawas dan kepala sekolah.

Pelaksanaan Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat dari wawancara dan dokumentasi Program perencanaan yang telah disusun oleh Dinas Pendidikan diaplikasikan dalam tataran nyata melalui berbagai aksi nyata antara lain :

1. Memberikan beasiswa kepada guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1, S2 maupun S3. Berdasarkan data terdapat 97 orang guru yang melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 di Univesitas Terbuka dan diperguruan tinggi swasta di Kabupaten Sarolangun. Ada 10 orang yang melanjutkan program S2 di Universitas Jambi
2. Melaksanakan Pendidikan dan latihan (diklat) bagi guru mata pelajaran dan guru kelas. Adanya kegiatan KKG yang dibiayai oleh Dinas Pendddikan, adanya lomba inovasi pembelajaran oleh guru. Adanya seminar yang dilakukan oleh Dewan pendidikan dan PGRI
3. Mendata dan mengusulkan guru dan pengawas sekolah yang telah memenuhi syarat untuk mengikuti dan mendapatkan sertifikasi guru;
4. Mengusulkan dan membayar tunjangan sertifikasi bagi guru yang telah mendapatkan sertifikasi;
5. Memberikan insentif bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan daerah.

Berdasarkan hasil penelitian peningkatan kualifikasi pendidikan tenaga pendidik/ guru di SD melalui program beasiswa belum sepenuhnya mengacu pada kebutuhan dan latar belakang keilmuan. Dalam pemberian beasiswa khusus untuk guru SD belum diadakan seleksi sesuai kebutuhan bahkan dalam pelaksanaan pemberian bea siswa masih terdapat beberapa kendala.

Pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru melalui peningkatan kompetensi guru didinas pendidikan berdasarkan dokumen renstra dinas pendidikan

dilaksanakan dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) mata pelajaran . Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kabid Dikdas bahwa peningkatan kompetensi guru dilakukan dengan melaksanakan diklat diklat guru secara umum belum mengacu pada kebutuhan riil yang diperlukan oleh guru. (wawancara,15 Mei 2019)

Berdasarkan hasil pengamatan yang didapat oleh peneliti dilapangan diklat-diklat yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dalam pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru SD masih bersifat umum, pelaksanaannya pun belum mempunyai struktur program yang diperlukan oleh guru. Bahkan guru- guru yang mengikuti pelaksanaan diklatpun belum mengacu pada kebutuhan riil yang terkesan pemanggilan berdasarkan penunjukkan dari UPTD kesekolah sekolah atau dari Dinas Pendidikan langsung kesekolah.

Strategi peningkatan profesionalisme guru salah satu cara adalah dengan melakukan supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah atau guru yang senior dan mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan supervisi. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SD No35/VII Singkut 2 mengatakan bahwa sekolah belum sepenuhnya melakukan supervisi begitu juga jarang ditemui pengawas yang melaksanakan supervisi disekolah Pada hal supervisi kelas ini sangat baik untuk melihat peta kompetensi nyang dimiliki oleh guru (wawancara.20 Mei 2014). Dengan melaksanakan supervisi akademik dan kliniks yang berkualitas dan berkesinambungan akan didapat data yang akurat tentang profil guru secara komperenhensif dari masing masing kompetensinya, dan ini bisa dijadikan dasar untuk membuat perencanaan program.

Monitoring dan Evaluasi Peningkatan Profesionalime Guru Sekolah Dasar

Monitoring dan evaluasi pada dasarnya merupakan dua aspek kegiatan yaitu monitoring dan evaluasi. Monitoring bertujuan unuk supervisi artinya untuk mengetahui apakah peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun berjalan sesuai dengan yang direncanakan, apa hambatan yang terjadi dan bagaimana cara mengatasi masalah tersebut. Dengan kata lain monitoring menekankan pada pemantauan proses pelaksanaan. sebaliknya evaluasi bertujuan untuk mengetahui apakah manajemen peningkatan profesionalisme guru disekolah daasar mencapai sasaran yang diharapkan. Dengan demikian evaluasi menekankan pada aspek output. Hasil monitoring dan evaluasi berupa informasi untuk pengambilan keputusan dan tindaklanjut program berikutnya. Dengan monitoring dan evaluasi yang kridibel dan adanya data yang bisa dipertanggung jawabkan maka akan menjadi dasar yang kuat dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa monitoring kegiatan pelaksanaan manajemen peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun belum sepenuhnya berjalan dengan baik, masih ditemui beberapa permasalahan antara lain belum adanya program monitoring yang terjadwal dan berkelanjutan, belum adanya tim pelaksanaanya monitoring kegiatan dan belum tersedianya anggaran kegiatan monitoring. Monitoring hanya dilakukan oleh pengawas sebagai tugas kedinasan sehari hari, bekum sepenuhnya menyentuh pada aspek yang menjadi focus sasaran dari kegiatan yang dilakukan.

Dalam suatu program kegiatan agar dapat berjalan dengan baik mencapai sasaran perlu diadakan tim monitoring dan evaluasi yang bertugas untuk melaksanakan monitoring evaluasi agar kegiatan ini berjalan sesuai dengan program yang di rancang dan tujuan yang akan dicapai. Tim monitoring harus dijabat orang orang yang mempunyai integritas tinggi dengan kemampuan yang memadai dan paham akan monitoring dan evaluasi.

Pembahasan

Pemerintah Kabupaten Sarolangun dalam hal ini Dinas Pendidikan berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas tenaga pendidik yaitu guru terutama pada guru sekolah dasar. Pembinaan terus diupayakan melalui perencanaan program-program peningkatan kualitas guru. Adapun perencanaan peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun melalui tiga program besar /perencanaan makro yaitu: (1) Perencanaan program meningkatkan kualifikasi guru; (2) Perencanaan program peningkatan kompetensi guru; (3) Perencanaan program peningkatan kesejahteraan guru. Menurut Saud & Abin (2005:4) “perencanaan dalam arti seluas-luasnya adalah menyiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan harus merupakan investasi yang besar untuk mencapai tujuan. Hal ini ditandaskan oleh Weterstan (2005:8) yang mengatakan perencanaan pendidikan merupakan perencanaan pendidikan adalah investasi pendidikan yang dapat dijalankan dan kegiatan-kegiatan pembangunan lain yang didasarkan atas pertimbangan ekonomi dan biaya serta keuntungan sosial.

Dalam pembuatan perencanaan harus didukung oleh fakta-fakta dan data-data yang akurat. Hal ini sangat penting sebab tanpa data dan fakta yang akurat maka perencanaan tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Perencanaan harus berdasarkan dengan tujuan yang akan dicapai, dalam perencanaan harus melibatkan semua unsur yang mempunyai peran dan tanggung jawab. Seperti yang dikemukakan dalam Priyanto (2011) menyatakan bahwa perencanaan pendidikan dimaksudkan untuk mempersiapkan semua komponen pendidikan, agar dapat terlaksana proses pembelajaran yang baik dalam penyelenggaraan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Perencanaan merupakan jantung hati yang sangat penting dari perencanaan organisasi atau korporasi, perencanaan membantu pimpinan memperkecil ketidak-tentuan dimasa yang akan datang. melalui perencanaan yang matang akan mampu memotret masa depan yang cerah keraha keberhasilan suatu organisasi.

Perencanaan yang dilakukan Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun hendaknya melibatkan semua unsur yang berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan terutama peningkatan profesionalisme guru. Perencanaan harus didukung oleh data dan fakta artinya perencanaan harus disusun berdasarkan analisis hasil evaluasi terdahulu dan harapan yang ingin dicapai dalam masa yang akan datang.

Bentuk kerja sama dalam perencanaan pendidikan adalah dengan melibatkan semua unsur personel dinas pendidikan dan elemen atau organisasi yang berperan dan bertanggung jawab dalam dunia pendidikan terutama guru, pengawas dan dewan pendidikan para pemerhati pendidikan. Menurut Hoyle (1990) berpendapat bahwa sangat perlu bagi semua unsur pengajar dan personel lain yang berkepentingan dengan tujuan pendidikan disekolah dilibatkan dalam perencanaan, karena masyarakat dan sekolah bertanggung jawab dalam perencanaan pendidikan.

Perencanaan yang matang dan berkuakitas akan menjadi bekal utama dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Sebab keberhasilan dalam suatu pelaksanaan kegiatan sangat ditentukan oleh kualitas perencanaan begitu juga sebaliknya. Pelaksanaan yang berhasil akan memberikan masukan yang positif bagi perencanaan yang akan datang.

Pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru di Kabupaten Sarolangun yang dilaksanakan berdasarkan program kegiatan yaitu memberikan kesempatan untuk melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi, melakukan pendidikan dan pelatihan, memberikan insentif dan menyalurkan tunjangan serifikasi guru dan pengawas.

Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan kompetensi pegawai dalam hal ini guru sekolah dasar. Disamping pendidikan formal yang telah dimiliki oleh pegawai pengembangan sumber daya manusia ditempuh melalui training (pelatihan) dan pemberian kesempatan melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi. Hal ini ditandaskan oleh Werther (1996 :282) yang mengatakan :

“Although training helps employees do their current jobs, the benefits of training may extend throughout a person's career and help develop that person for future responsibilities. Development by contrast, helps the individual handle future responsibilities, with little concern for current job duties. Since the distinction between training (Now) and development future is often blurred and is primarily one of intent, both are discussed together throughout the chapter, with significant differences noted”

Pelaksanaan kegiatan peningkatan profesionalisme guru melalui peningkatan kualifikasi guru kejenjang yang lebih tinggi telah dilaksanakan dengan memberikan beasiswa kepada guru untuk melanjutkan keperguruan tinggi. Dalam pelaksanaan kegiatan peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun bekerja sama dengan Universitas Terbuka dan Universitas Jambi melakukan perjanjian kerja sama dalam peningkatan kompetensi guru melalui peningkatan kualifikasi pendidikan dengan program beasiswa. Namun pemberian program beasiswa ini belum didukung dengan data yang valid serta strategi rekrutmen yang belum sepenuhnya sesuai dengan indikator penerimaan beasiswa. Bahkan untuk sekarang beasiswa untuk guru sekolah dasar yang melanjutkan ke Universitas Terbuka kesulitan mencari dana pendidikan karena program beasiswa tidak berkesinambungan. Begitu juga dengan mahasiswa yang melanjutkan ke Universitas Jambi yang dulunya ada program beasiswa sekarang tidak ada lagi program tersebut. Hal ini karena kurangnya perencanaan yang matang akhirnya membawa dampak dalam pelaksanaan.

Peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun juga dilakukan melalui kegiatan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan atau diklat yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru . Diklat pada hakekatnya merupakan salah satu bentuk kegiatan dari pengembangan sumber daya manusia (*personal development*). Pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu mata rantai (*link*) dari siklus pengelolaan personal. Menurut Castetter William (1989 :292) mengatakan

“Pengelolaan personal merupakan proses perbaikan staf melalui berbagai macam pendekatan yang menekankan realisasi diri(kesadaran), pertumbuhan pribadi dan pengembangan diri. Pengembangan mencakup kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk perbaikan dan pertumbuhan kemampuan, sikap, kecakapan dan pengetahuan dari anggotanya. Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu program kesempatan belajar yang direncanakan untuk menghasilkan anggota pegawai demi memperbaiki penampilan seseorang yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan “

Salah satu tuntutan keberhasilan suatu diklat adalah sebagai salah satu alat peningkatan karier peserta. Maka pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan lebih responsif, efektif dan efisien. Menurut Wahjosumijo (2005 :381)

“Pendidikan dan pelatihan harus bersifat responsive artinya pendidikan harus direncanakan dan dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan individu, organisasi dan masyarakat yang lebih luas. Pendidikan dan pelatihan harus bersifat efektif memberikan makna pendidikan dan pelatihan harus menghasilkan produk yang diperlukan dan diinginkan sehingga mampu

memberikan kepuasan kepada para peserta. Pendidikan dan pelatihan harus bersifat efisien harus mampu berdaya guna serta mampu secara ekonomis dan memberikan manfaat seoptimal mungkin”

Pendidikan dan pelatihan guru sekolah dasar harus relevan dengan kebutuhan sekarang dan masa yang akan datang dan untuk kepentingan masyarakat atau pengguna dimana guru itu berada. Hal ini ditandaskan oleh Wiliam R dalam Wahjosumijo (2004 : 382)

“ Pada saat ini terlalu banyak program program pelatihan yang tidak relevan. Untuk itu program program pelatihan harus dikemas secara rapi, menarik disesuaikan dengan tuntutan zaman, program pelatihan harus menjadi kebutuhan nyata yang mendesak dan amat di butuhkan baik para peserta maupun para pengguna dari pendidikan dan pelatihan itu“.

Salah satu langkah yang perlu diambil bagaimana upaya pelaksanaan pendidikan dan pelataihan terhindar dari keusangan agar peserta (guru) tertarik, dinamis penuh semangat mengikuti pendidikan dan pelatihan. Oleh sebab itu setiap program pendidikan dan pelatihan secara ideal proses belajar diintegrasikan dengan melakukan tugas tugas, studi lapangan dan praktek harus saling menjalin. Pelatihan harus menjadi suatu yang berkelanjutan atau paling tidak merupakan suatu bagian dari peningkatan kompetensi tenaga pendidik yang dilakukan secara berkelanjutan. Dalam pelatihan harus di pergunakan metodologi dan system penyampaian baru program studi lapangan,diskusi,simulasi studi kasus sehingga mampu meningkatkan kompetensinya.

Program magang. Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan didunia pendidikan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magan g ini diperuntukan bagi guru dan dapat dilakukan selama periode tertentu, misalnya, magang disekolah tertentu untuk belajara menejemen kelas atau menejemen sekolah efektif. Program magang dipilih sebagai alternatif pembinaan dengan alasan bahwa keterampilan tertentu yang memerlukan pengalaman nyata.

Kemitraan sekolah. Pelatihan melalui kemiraan sekolah dapat dilaksanakan antara sekolah yang baik dan kurang baik, antara sekolah negeri dan swasta. Jadi pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah. Pembinaan lewat mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra, misalnya, dibidang menejemen sekolah atau kelas.

Peningkatan profesionalisme guru selain memalui kegiatan pelatihan juga bisa diulaksanakan dengan kegiatan non pelatihan. Kegiatan non pelatihan ini berdasarkan pengamatan dan imformasi dari para informan yang memahami akan peningkatan profesionalisme guru. Kegiatan yang bisa dilakukan dalam peningkatan profesionalisme guru misalkan :

- 1) Diskusi masalah pendidikan. Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik diskusi sesuai dengan masalah yang dialami di sekolah.
- 2) Seminar. Pengikutsertaan guru dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan bagi peningkatan keprofesian guru. Kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam hal upaya peningkatan kualitas pendidikan.
- 3) Workshop. Kegiatan ini dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya. Workshop dapat dilakukan misalnya dalam kegiatan menyusun KTSP, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan rencana pembelajaran.

- 4) Penelitian. Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen, ataupun jenis lain dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran
- 5) Penulisan buku/bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis oleh guru dapat berbentuk diktat, buku pelajaran, ataupun buku dalam bidang pendidikan.
- 6) Pembuatan media pembelajaran. Media pembelajaran yang dibuat oleh guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik atau pembelajaran.
- 7) Pembuatan karya teknologi/karya seni. Karya teknologi/seni yang dibuat guru dapat berupa karya yang bermanfaat untuk masyarakat atau kegiatan pendidikan serta karya seni yang memiliki nilai estetika yang diakui oleh masyarakat.

Monitoring dan Evaluasi Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar

Monitoring dan evaluasi merupakan dua kegiatan yang saling berkaitan. Monitoring bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan berjalan sesuai yang direncanakan, apa hambatan yang terjadi dan bagaimana pelaksana kegiatan dapat menyelesaikan masalah. Sedangkan evaluasi bertujuan apakah kegiatan tersebut mencapai sasaran yang diharapkan.

Dalam manajemen peningkatan profesionalisme guru agar mencapai harapan yang diinginkan atau tujuan yang ingin dicapai kegiatan monitoring dan evaluasi sangat diperlukan. Dua kegiatan ini akan memberikan gambaran yang utuh tentang pelaksanaan kebijakan apakah berjalan dengan baik mencapai sasaran yang diharapkan atau tidak. Hasil monitoring dan evaluasi akan memberikan masukan untuk program tindak lanjut bagi perencanaan program berikutnya.

Monitoring dan evaluasi adalah suatu metode dan proses penilaian tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan. Monitoring dan evaluasi ini dilaksanakan oleh pejabat yang berwenang yang ditunjuk oleh dinas pendidikan yang mempunyai kapasitas memadai dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi. Dalam manajemen peningkatan profesionalisme guru di sekolah dasar yang melaksanakan evaluasi dan monitoring adalah kepala sekolah. Dengan melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi kepala sekolah mengetahui perkembangan dan permasalahan yang aktual yang dihadapi oleh guru serta solusi yang tepat dalam pemecahan masalah.

Peningkatan profesionalisme guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun khusus untuk guru sekolah dasar diperlukan monitoring dan evaluasi kinerja yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan. Berdasarkan hasil wawancara dan dokumen pengembangan SDM pendidikan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun belum sepenuhnya melakukan kegiatan Monitoring dan evaluasi kinerja terutama dalam peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar. Hampir semua pelatihan/pelatihan kurang dilakukan monitoring oleh tim pengendali dari dinas pendidikan. Konsekuensinya adalah belum tersedianya data yang akurat dalam pelaksanaan kegiatan apakah kegiatan ini berjalan sesuai dengan tujuan atau kegiatan ini asal dijalankan yang penting anggaran terserap.

Menurut Simanjuntak (2005:103) menyatakan:

Evaluasi kinerja disebut juga "*performance evaluation*" atau "*performance appraisal*". Apraisal berasal dari kata latin "*appratiare*" yang berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dan untuk dilakukan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja "

Monitoring dan evaluasi merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting yaitu evaluasi dan pengawasan. Monitoring dan evaluasi dalam setiap kegiatan apapun sekarang ini menjadi suatu keharusan dan harus dilakukan secara terus menerus untuk mengetahui tingkat keberhasilan program dan tujuan yang dicapai.

Simpulan

Pendidikan merupakan instrumen utama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, untuk itu pendidikan memegang peranan yang sangat sentral dalam keberhasilan suatu negara. Pendidikan yang berkualitas sangat ditentukan oleh pelaksana dari pendidikan itu sendiri. Salah satu pelaksana dari pendidikan adalah tenaga pendidik dalam hal ini guru. Siapapun yang menyandang profesi sebagai tenaga pendidik harus secara kontinu menjalani profesionalisasi

Perencanaan belum didasarkan hasil analisis kebutuhan secara riil dilapangan. Perencanaan belum melibatkan semua komponen yang berhubungan langsung dengan masalah pendidikan terutama masalah peningkatan profesionalisme guru. Perencanaan dari tahun ketahun terkesan stagnasi. Dinas pendidikan belum mempunyai pemetaan kompetensi guru, yang ada adalah pemetaan jumlah guru perkecamatan. Dinas Pendidikan belum maksimal memberdayakan potensi sumber daya manusia yang ada dilingkup dinas pendidikan, sehingga perencanaan peningkatan profesionalisme guru kurang menyentuh pada hal yang esensial tentang rencana strategi peningkatan profesionalisme guru

Pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru di Dinas Pendidikan belum sepenuhnya menyetuh kebutuhan guru secara riil. Masih sedikit program program kebijakan yang berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru. Hal ini karena dukungan anggaran peningkatan profesionalisme guru yang masih minim dan sumber daya manusia yang mempunyai visi tentang peningkatan profesionalisme guru yang terbatas.

Program monitoring dan evaluasi yang dilakukan Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dalam peningkatan profesionalismeguru belum berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pengguna jasa pendidikan. Program monev yang dilakukan oleh dinas lebih banyak kepada program fisik artinya selain program peningkatan mutu guru

Saran

1. Dalam merencanakan kegiatan hendaknya melibatkan semua unsur yang bersentuhan langsung dengan bidang pendidikan terutama peningkatan kompetensi guru sehingga data perencanaan mampu menjangkau masalah riil yang ada
2. Perlunya membangun kerjasama dengan perguruan tinggi atau lembaga lembaga yang bersentuhan langsung dengan peningkatan kualitas guru
3. Dalam pelaksanaan kegiatan harus mengacu pada program perencanaan sehingga hasil pelaksanaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai
4. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus dilakukan secara matang mulai dari struktur kurikulum, jadwal kegiatan, tempat dan waktu, pemateri dan penanggung jawab kegiatan

Referensi

Barnawi dan Arifin. 2013. *Strategi dan Kebijakan Pembelajaran Pendidikan Karakter*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

- Depdiknas. 2006. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Dimiyati dan Mudjiono. 2015. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamdayama, Jumanta. 2014. *Model dan Metode Pembelajaran Kreatif dan Berkarakter*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Huda, Miftahul. 2013. *Model-model Pengajaran dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kartini, Tien. 2007. *Penggunaan Metode Role Playing untuk Meningkatkan Minat Siswa dalam Pembelajaran Pengetahuan Sosial di Kelas V SDN Cileunyi I Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung*. Jurnal Pendidikan Dasar. No. 8. http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_DASAR/Nomor_8-Oktober_2007/Penggunaan_Metode_Role_Playing_untuk_Meningkatkan_Minat_Siswa_dalam_Pembelajaran_Pengetahuan_Sosial_di_Kelas_V_SDN_Cileunyi_I_Kecamatan_Cileunyi_Kabupaten_Bandung.pdf
- Kompas. 2016. *Daya Imajinasi Siswa Lemah*. <https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/nasional/read/2016/12/15/23091361/daya.imajinasi.siswa.lemah>.
- Munadi, Yudhi. 2013. *Media Pembelajaran*. Jakarta Selatan. Referensi (GP Press Group). <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/339/4/BAB%20II.pdf>. (BAB II oleh Indri).
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Ahmad. 2013. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Wahyudi dan Suardiman. 2013. *Meningkatkan Karakter Dan Hasil Belajar IPS Menggunakan Metode Bermain Peran pada Siswa SD*. Jurnal Prima Edukasia. 1 (2).