



Program Pembinaan Mutu Tenaga Pendidik Sekolah Kejuruan

Rusydi Zakaria, Hasyim Asy'ari* , Dwi Stianingsih

Jurusan Manajemen Pendidikan, Pascasarjana UIN Jakarta, Jalan Ir. H. Djuanda No.95, Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15412, Indonesia

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil dan dampak dari pelaksanaan pembinaan mutu tenaga pendidik pada SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, Teknik pengumpulan data yang digunakan, meliputi wawancara, observasi dan studi dokumentasi, dengan subjek wawancara, yaitu Kepala Sekolah, Wakil Bidang Humas, Wakil Bidang Sarana dan Prasarana, Kepala Laboratorium Otomotif, Kepala Perpustakaan, Kepala Program Multimedia, 5 guru bidang studi, serta 5 siswa/i sebagai informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pembinaan mutu masih belum sepenuhnya berjalan secara efektif. Hal ini karena, hanya kegiatan diklat dari pihak eksternal dan program sertifikasi saja yang aktif berjalan. Program diklat yang berasal dari internal sekolah hanya berupa kegiatan evaluasi dan pelatihan pembahasan mengenai pengisian rapot dan kurikulum yang diadakan setiap satu tahun sekali

Kata kunci : Pengembangan mutu, tenaga pendidik, sekolah menengah kejuruan

Abstract. The study aims at finding out the the process and outcome of the implementation of teacher quality development at Vocational School SMK Negeri 2 Tangerang Selatan. This is a qualitative descriptive research, the data collected by employing interview, observation, and documentation technique. The informants consists of Headmaster, Vice Headmaster, Head of School Laboratory, Head of School Library, teachers, and students of the School. The results indicated that teachers quality development at SMK N 2 depending on the education and training programs undertaken by the outside training institutions, such as certification programs, meanwhile internal training activities are only conducted in the form of a short evaluation and guidelines for filling out report cards as well as curriculum evaluation annually

Keywords: quality development, teacher, vocational school

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu kunci utama bagi kemajuan bangsa dan negara. Pendidikan tidak hanya

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, namun pendidikan juga membentuk watak dan sikap manusia. Fungsi pendidikan di Indonesia, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 Pasal 3 yaitu:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa

*Penulis korespondensi:

Email: hasyim.asyari@uinjkt.ac.id

yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU RI 20, 2003).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan sekolah, kelangsungan hidup sekolah tergantung pada sejauh mana sekolah mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan ekstern, dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki. Tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai. Dimana sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan. Disisi lain, sekolah merupakan suatu wadah untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang siswa yang terlibat didalamnya baik dari segi budaya, sosial maupun ekonomi.

Goble (1996:35) sebagaimana dikutip oleh Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana dalam bukunya "Guru Profesional", menyatakan

"Profesionalisme guru dan tenaga kependidikan masih belum memadai utamanya dalam hal bidang keilmuannya. Misalnya guru Biologi dapat mengajar Kimia atau Fisika. Ataupun guru IPS dapat mengajar Bahasa Indonesia. Memang jumlah tenaga pendidik secara kuantitatif sudah cukup banyak, tetapi mutu dan profesionalisme belum sesuai dengan harapan."

Penciptaan kualitas sumber daya manusia menjadi sorotan penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu merealisasikan arus globalisasi, karena manusia merupakan elemen yang tidak dapat dipecahkan dalam rangka

perubahan lingkungan. Maka keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga sekolah, termasuk pengembangan guru dan staf.

Pengembangan guru dan staf merupakan pekerjaan yang harus dilakukan kepala sekolah dalam manajemen personalia pendidikan, yang bertujuan untuk mendayagunakan guru dan staf secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi guru dan staf untuk mencapai tujuan pendidikan, membantu guru dan staf mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier guru dan staf, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi sekolah.

Jadi salah satu masalah pokok yang dihadapi kepala sekolah, adalah bagaimana cara membina dan menumbuhkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah yang dipimpinnya, agar mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kemudian menerapkannya dalam rangka pengembangan sekolah. Oleh karena itu, pembinaan mutu tenaga pendidik menjadi sangat penting dalam meningkatkan keprofesionalan seorang pendidik. Pihak sekolah khususnya kepala sekolah harus mampu mendorong atau melibatkan tenaga pendidik dalam kegiatan-kegiatan seperti diklat, seminar, ataupun *workshop* untuk meningkatkan kualitas dan mutu dari tenaga pendidik tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut, fungsi personalia yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, penilaian dan pemberhentian.

Dikaitkan dengan hak tenaga pendidik, pasal 30 ayat 2 Undang-Undang No. 2 tahun 1989 menyatakan bahwa

tenaga kependidikan berhak memperoleh pembinaan karier yang sesuai dengan prestasi kerjanya. Sedangkan pasal 31 ayat 4, menyatakan bahwa tenaga kependidikan berkewajiban meningkatkan kemampuan profesional sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan bangsa. Jadi pembinaan profesionalisme tenaga kependidikan (dengan harapan kariernya meningkat) sesuai dengan kebutuhan sekolah dan sekaligus sesuai dengan hak yang diterima mereka.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk tercapainya tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan (Mulyasa, 2011). Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui berbagai program pendidikan. Tentunya pelaksanaan tersebut harus dilakukan secara sistematis dan terarah.

Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas gedung, perlengkapan, alat kerja, metode dan dukungan masyarakat, akan tetapi apabila manusia-manusia yang bertugas menjalankan program sekolah tersebut kurang kompeten terhadap setiap tugas yang diembannya, maka akan sangat sulit untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan yang terletak di jalan Pondok Aren Raya No. 52 Kecamatan Pondok Aren adalah salah satu lembaga pendidikan formal yang sebenarnya sudah memiliki tenaga pendidik dan kependidikan. Akan tetapi masih ada kekurangan dalam hal jumlah tenaga pendidik maupun dalam hal mutu atau kualitas dari tenaga pendidik tersebut yang masih perlu ditingkatkan, walaupun sudah dilakukan berbagai macam pembinaan terhadap tiap tenaga pendidik.

Mengingat pentingnya kualitas atau mutu dari tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di sekolah, maka

suatu lembaga pendidikan harus melakukan upaya-upaya dalam rangka pembinaan mutu tenaga pendidik dan kependidikan tersebut. Cara yang dapat ditempuh adalah mengikutsertakan guru dan staf pada kegiatan-kegiatan, seperti pelatihan, penataran, seminar, *workshop*, pemagangan, dan pendampingan yang dapat diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, perguruan tinggi, atau lembaga non-pemerintah.

a. Memaknai Pembinaan

Pengertian pembinaan sebagaimana diartikan oleh Sudjana (1992) sebagai rangkaian upaya pengendalian profesional terhadap semua unsur organisasi agar unsur tersebut berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah upaya yang dilakukan oleh lembaga/institusi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada didalamnya agar tetap berada dilingkungan organisasi dan mengupayakan kedinamisan keterampilan, pengetahuan serta untuk mempertahankan mutu kerja. Beberapa pengertian yang diungkapkan oleh para ahli mengindikasikan bahwa pembinaan sudah menjadi hal mutlak yang dilakukan untuk dapat meningkatkan kualitas profesional seseorang.

Pembinaan meliputi dua sub-fungsi yaitu pengawasan (*controlling*) dan supervisi (*supervising*) (Sudjana, 2004). Pengawasan dan supervisi merupakan proses kegiatan yang sistematis dan berprogram. Pelaksanaannya memerlukan tenaga profesional. Hasil pengawasan dan supervisi digunakan untuk pelaksanaan dan pengembangan program atau kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pembinaan dan pengembangan profesi guru dilaksanakan atas dasar prinsip umum dan khusus. Adapun prinsip umum

pembinaan dan pengembangan profesi guru yaitu:

- 1) Demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.
- 2) Satu kesatuan yang sistemis dengan sistem terbuka dan multimakna.
- 3) Suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan guru yang berlangsung sepanjang hayat.
- 4) Memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas guru dalam proses pembelajaran.
- 5) Memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan (Danim, 2012)

Dari pemaparan diatas maka dapat diketahui bahwa prinsip umum dalam pembinaan mengharuskan untuk pembinaan yang dilakukan memperhatikan hal-hal secara umum. Bahwa pembinaan yang dilakukan haruslah berdasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan, bersifat demokratis dan menyeluruh, bahkan kegiatan pembinaan harus dapat memberikan keteladanan dan mengembangkan kreativitas bagi guru yang mengikuti kegiatan tersebut.

Sudarwan Danim dalam bukunya Pengembangan Profesi Guru dari Pra-Jabatan, Induksi, ke Profesional Madani menyebutkan 17 prinsip khusus pembinaan dan pengembangan profesi guru, 10 diantaranya yaitu:

- 1) Relevan
- 2) Konsisten
- 3) Aktual dan kontekstual
- 4) Demokratis
- 5) Objektif
- 6) Profesional
- 7) Berjenjang
- 8) *Accountable*
- 9) Efektif
- 10) Efisien

b. Memahami Mutu

Secara substantif, menurut Sanusi Uwes dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Pengembangan Mutu Dosen”, istilah mutu mengandung dua hal, “sifat dan taraf”. Sifat adalah sesuatu yang menerangkan keadaan benda, sedangkan taraf menuju kedudukan suatu skala (Uwes, 1999). Dalam sifat, mutu diartikan sebagai keadaan suatu benda pada saat itu, apakah benda tersebut dapat dinilai lebih baik keadaannya atau sebaliknya. Sedangkan dalam taraf, mutu diartikan sebagai standar yang menggambarkan suatu benda, jika suatu benda berada dalam standar yang ada, maka dapat dikatakan bermutu begitu pula sebaliknya.

Beberapa indikator yang menunjukkan karakter dari konsep manajemen ini sebagai berikut:

- 1) Lingkungan sekolah yang aman dan tertib.
- 2) Sekolah memiliki misi dan target mutu yang ingin dicapai.
- 3) Sekolah memiliki kepemimpinan yang kuat.
- 4) Adanya harapan yang tinggi dari personel sekolah (kepala sekolah, guru, dan staf lainnya termasuk siswa) untuk berprestasi.
- 5) Adanya pengembangan staf sekolah yang terus-menerus sesuai tuntutan IPTEK.
- 6) Adanya pelaksanaan evaluasi yang terus-menerus terhadap berbagai aspek akademik dan administrasi, dan pemanfaatan hasilnya untuk penyempurnaan/perbaikan mutu.
- 7) Adanya komunikasi dan dukungan intensif dari orangtua siswa/masyarakat (Uwes, 1999).

Dari hal tersebut diatas, dapat diketahui bahwa manajemen peningkatan mutu memperhatikan aspek-aspek penting. Manajemen peningkatan mutu harus bisa memenuhi apa yang menjadi harapan dari pelanggannya. Dalam konteks guru maka yang menjadi harapan pelanggan adalah bagaimana guru tersebut dapat memberikan pelayanan yang baik sehingga

bisa memberikan pendidikan yang berkualitas untuk anak didiknya. Bahwa untuk dapat memberikan pengajaran yang berkualitas untuk anak didiknya, maka guru juga harus berkualitas performanya.

Menurut Hensler dan Brunell sebagaimana dikutip oleh Nasution, ada empat prinsip utama dalam TQM. Keempat prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan pelanggan
- b. Respek terhadap setiap orang
- c. Manajemen berdasarkan fakta
- d. Perbaikan berkesinambungan (Nasution, 2005)

Dari pendapat Hensler dan Brunell diatas maka dapat disimpulkan bahwa TQM memegang prinsip yang secara keseluruhan mempunyai tujuan untuk memberikan kualitas yang terbaik dengan memperhatikan berbagai aspek terutama berusaha memenuhi apa yang menjadi keinginan pelanggan.

Field sebagaimana dikutip oleh Suryadi (2009) menyebutkan tujuh fungsi manajemen mutu di sekolah yaitu:

- a. Memperkuat organisasi sekolah dan memberikan peta jalan atau arah pendahuluan.
- b. Menolong kita untuk dapat bekerja sama sebagai kelompok dan bukan musuh.
- c. Meningkatkan partisipasi setiap orang untuk terlibat dalam penyelenggaraan sekolah (siswa, kelas, staf, alumni) dan usaha masyarakat sekolah.
- d. Mengarahkan para orang tua dan pelajar-pelajar untuk membuat saran-saran kemajuan sekolah.
- e. Mengarahkan adanya orang tua angkat dan organisasi pelajar dalam membuat standar mutu pendidikan bagi sekolah.
- f. Membuat kita bersikap proaktif alih-alih reaktif terhadap segala sesuatu yang dapat mempengaruhi sekolah.
- g. Mengarahkan dan mengendalikan dampak dari yang kita lakukan terhadap sekolah.

Dari pendapat Field tersebut maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen mutu bagi sekolah adalah mengarahkan sekolah untuk memiliki kualitas yang baik secara keseluruhan. Dengan adanya manajemen mutu maka sekolah tersebut akan menjadi sekolah yang aktif untuk melakukan kegiatan-kegiatan ke arah perbaikan demi tujuan bersama. Dan dengan manajemen mutu maka sekolah mengharapkan kerjasama dari pihak luar terutama orang tua siswa untuk sama-sama memajukan sekolah.

Garvin mengidentifikasi delapan dimensi kualitas yang dapat digunakan untuk menganalisis karakteristik kualitas barang, yaitu:

- a. Performa (*performance*)
- b. Keistimewaan (*features*)
- c. Keandalan (*reliability*)
- d. Konformansi (*conformance*)
- e. Daya tahan (*durability*)
- f. Kemampuan pelayanan (*serviceability*)
- g. Estetika (*aesthetics*)
- h. Kualitas yang dipersepsikan (*perceivedquality*) (Nasution, 2005).

Dari pendapat Garvin tersebut maka jika kita hubungkan dimensi tersebut pada mutu tenaga pendidik, maka mutu tenaga pendidik diukur dari performanya, tenaga pendidik harus memiliki keistimewaan yang bisa ditunjukkan dalam performanya. Sehingga para orang tua bisa melihat bahwa tenaga pendidik yang telah mereka beri kepercayaan untuk mendidik anaknya benar-benar tenaga pendidik yang profesional dan bermutu.

c. Mutu Tenaga Pendidik

Berdasarkan Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat b menyebutkan 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.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi untuk menciptakan individu yang memiliki pola pikir ilmiah dan pribadi yang sempurna. Maka peran guru dalam pendidikan sangatlah vital. Karena dalam kegiatan pembelajaran guru dituntut mampu melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang membawa perkembangan potensi peserta didik ke arah kedewasaan secara intelektual dan emosional.

Menurut Oemar Hamalik dalam Martinis Yamin, guru profesional harus memiliki persyaratan yang meliputi:

- 1) Memiliki bakat sebagai guru.
- 2) Memiliki keahlian sebagai guru.
- 3) Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi.
- 4) Memiliki mental yang sehat.
- 5) Berbadan sehat.
- 6) Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas.
- 7) Guru adalah manusia berjiwa Pancasila.
- 8) Guru adalah seorang warga negara yang baik (Yamin, 2007).

Dari pendapat tersebut diatas dapat diketahui bahwa seorang guru bukan hanya membutuhkan kemampuan saja tetapi juga kondisi yang secara menyeluruh meliputi kondisi fisik, intelektual dan emosional. Untuk memperoleh jabatan profesional seorang guru harus memenuhi berbagai persyaratan, baik syarat yang mengandung unsur dalam mendidik sebagai transfer nilai dan pengetahuan, maupun dalam lingkungan sekolah dan masyarakat yang dapat menjadi tolok ukur seorang guru yang profesional.

Seorang guru yang baik, harus mampu memberikan sesuatu yang berarti kepada anak didiknya. Ada beberapa tugas guru yang harus dipahami, yaitu:

- 1) Merencanakan pengajaran
- 2) Memiliki kompetensi mengajar
- 3) Memiliki kedisiplinan mengajar

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa tugas guru tidak hanya terbatas pada mengajar saja. Melainkan tugas guru yang sesungguhnya adalah mendidik. Mendidik dalam pengertian bahwa guru harus bisa menjadi contoh dan suri tauladan bagi anak didiknya dalam berbagai hal, terutama sikap dan kepribadiannya. Guru harus bisa membentuk kepribadian anak didiknya menjadi pribadi yang baik, hal tersebut dapat diwujudkan dengan pembentukan moral yang baik. Guru dapat memberikan contoh dari perilaku ia sehari-hari dihadapan anak didiknya. Dengan begitu anak didiknya akan mengikuti perilaku guru tersebut.

Dalam Standar Nasional Pendidikan PP. RI. No. 19 Tahun 2005, pasal 91 ayat 1, 2 dan 3 mengenai penjaminan mutu dan tujuannya yang berbunyi:

Setiap satuan pendidikan pada jalur formal maupun dan non formal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan yang bertujuan untuk memenuhi dan melampaui Standar Nasional Pendidikan yang dilakukan secara bertahap, sistematis dan terencana dalam suatu program penjaminan mutu yang memiliki target dan kerangka waktu yang jelas.

Standar pendidik dan tenaga kependidikan dalam SNP pasal 28 (1) bahwa: "Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". Sedangkan ayat (2) menjelaskan bahwa: "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". Adapun pada ayat (3) menjelaskan bahwa: "kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial” (Permen 19, 2005).

Menurut Arikunto (1990), ada tiga faktor besar yang dapat diperhitungkan sebagai indikator mutu/kualitas guru karena berpengaruh sebagai pendukung guru untuk dapat menciptakan proses pembelajaran yang efektif, yaitu:

- 1) Pandangan guru yang bersangkutan terhadap profesi guru
- 2) Bagaimana guru tersebut menyikapi tugasnya sebagai guru
- 3) Seberapa kemampuan umum yang dimiliki guru agar mendukung tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bagian kelima dalam pasal 32 terdapat aspek-aspek pokok pembinaan dan pengembangan diantaranya:

- 1) Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi karier.
- 2) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
- 3) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jabatan fungsional.
- 4) Pembinaan dan pengembangan karier guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi (UU RI NO 14, 2005).

Depdikbud (1986) mengemukakan prinsip-prinsip pembinaan guru sebagai berikut:

- 1) Dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru.
- 2) Hubungan antara guru dengan pembina didasarkan atas kerabat kerja.
- 3) Pembina ditunjang sifat keteladanan dan terbuka.
- 4) Dilakukan secara terus menerus.
- 5) Dilakukan melalui berbagai wadah yang ada.

- 6) Diperlancar melalui peningkatan koordinasi dan sinkronisasi horizontal dan vertikal baik ditingkat pusat maupun daerah (Imron, 1995).

MGMP merupakan mitra kerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tujuan pembentukan MGMP adalah sebagai wadah tukar menukar pengalaman para guru agar terjadi saling penguatan dalam peningkatan mutu proses pembelajaran di kelas masing-masing (Zainal, tt).

Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 Pasal 2 ayat 1, 2, dan 3 menyatakan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Uji kompetensi tersebut dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru (Permen 18 2007).

Sedangkan pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pekerja dalam melaksanakan jabatannya. (PP No. 14 Tahun 1994)

2. Metode

Lokasi penelitian ini di SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis, yaitu penelitian yang memaparkan apa yang terjadi dalam sebuah kancah, lapangan atau wilayah tertentu. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Sumber informasi pada penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Guru, dan Siswa.

3. Hasil dan Pembahasan

Dengan keikutsertaan guru-guru dalam program pembinaan mutu guru seperti diklat, MGMP, dan sertifikasi,

maka terjadi peningkatan pada guru dalam keterampilan mengajar. Dan berdasarkan hasil penelitian dilapangan peneliti menemukan beberapa peningkatan-peningkatan tersebut. Pada saat peneliti melakukan observasi KBM, peneliti melihat beberapa aktivitas guru yang menunjukkan adanya peningkatan keterampilan dalam mengajar seperti sebelum mengikuti program pembinaan, terkadang ketika dikelas guru kesulitan untuk menjelaskan materi akibat minimnya teknik mengajar yang mereka miliki, namun setelah mereka mengikuti kegiatan pembinaan mutu guru mereka mendapatkan masukan dan pengetahuan bagaimana teknik yang baik dan benar yang kemudian mereka terapkan dikelas, sehingga dapat menarik perhatian siswa. Selain itu juga adanya kegiatan tanya jawab bagi guru dan siswa saat KBM berlangsung, guru memberikan penguatan dalam penyampaian materi pelajaran dikelas, guru lebih kreatif dalam penggunaan metode pembelajaran, dan lain-lain. Hal-hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi sebuah peningkatan pada guru setelah mereka mengikuti kegiatan pembinaan.

Selain guru mengalami peningkatan keterampilan mengajar dan metode mengajar, guru juga mengalami peningkatan dalam penguasaan materi mengajar. Bahwa dalam kegiatan diklat, MGMP, dan sertifikasi yang diadakan, guru diberikan materi-materi yang belum ataupun sudah didapatkan. Gunanya apabila guru tersebut belum pernah mendapatkan dan menguasai suatu materi tertentu, maka dengan program pembinaan ini guru menjadi tahu dan menguasai akan suatu materi. Dan apabila guru tersebut sudah pernah mendapatkan materi tertentu, maka guru tersebut dapat mendalami materi yang sudah diketahuinya. Sehingga ketika mengajar dikelas, guru tidak akan kaku dan lebih menguasai materi ketika ada siswa yang bertanya tentang suatu materi.

Pada awalnya kedisiplinan guru terkait ketepatan waktu sudah baik karena dari kepala sekolah yang memberikan contoh disiplin. Namun walaupun sudah baik bukan berarti tidak ada guru yang belum disiplin. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa masih ada guru yang belum disiplin baik dari segi kehadiran maupun dari segi waktu kedatangan. Maka dengan begitu guru-guru yang masih belum disiplin mendapatkan pembinaan baik dari kepala sekolah langsung atau melalui pelatihan-pelatihan yang diikuti.

Namun setelah mereka mengikuti program pembinaan guru tersebut, peningkatan dalam disiplin kerja guru tidak terjadi secara signifikan. Sedikit sekali peningkatannya dikarenakan faktor untuk merubah *mindset* seseorang untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi tidak mudah, melainkan harus ada proses dan tahapan-tahapan yang dilalui.

4. Kesimpulan

Program pembinaan yang ada di SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan sudah berjalan dengan baik, tetapi masih belum sepenuhnya efektif. Hal ini dapat dilihat bahwa hanya kegiatan diklat dari pihak eksternal serta program sertifikasi saja yang dinilai aktif berjalan. Sedangkan program kegiatan diklat dari pihak internal dan kegiatan MGMP bersifat pasif. Program diklat dari pihak internal sekolah hanya berupa kegiatan evaluasi dan pelatihan pembahasan mengenai pengisian raport dan kurikulum yang diadakan setiap satu tahun sekali yakni pada akhir tahun ajaran. Hal ini dirasakan kurang efektif oleh guru karena seharusnya program dari pihak internal harus intens dilakukan.

Dampak dari program pembinaan mutu yang ada di SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan dinilai belum berdampak luas terhadap kinerja guru karena masih kurangnya program-program pembinaan khususnya kegiatan MGMP yang tidak aktif. Program MGMP tidak dapat berjalan secara aktif disebabkan tidak adanya dukungan dana baik dari

pemerintah maupun pihak sekolah. Padahal program kerja sudah dibuat namun terkendala karena tidak adanya dana yang dapat mendukung terlaksananya program. Program MGMP yang ada di SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan hanya bersifat kondisional tidak memiliki jadwal pasti. Hanya dilaksanakan apabila guru memiliki waktu berkumpul dengan guru lainnya.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (1990). *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmodiwirio, S.(2005). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Danim, S. (2012). *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-Jabatan, Induksi, ke Profesional Madani*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fattah, N. (20120). *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dalam Konteks Penerapan MBS*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Imron, A. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Zainal. *Peningkatan Mutu Guru Melalui Optimalisasi Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)*
- Mulyasa, E. (2011) *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2011). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011
- Nasution, M.N. *Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*
- Sudjana, D. (2004). *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Falah Production.
- Sudjana, D. (2000). *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Luar Sekolah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production.
- Sudjana, (1995). *Pengantar Manajemen Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: Nusantara Press.
- Suryadi. (2009). *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep dan Aplikasi*. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Biro Hukum dan Organisasi Sekretariat Jendral Departemen Pendidikan Nasional, 2006
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Citra Umbara, 2016
- Uwes. (1999). *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*. Jakarta: PT Logos Wacana Ilmu.
- Yamin, M. (2007). *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press.