

MANAJEMEN PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI SMP ISLAM TERPADU AR RAIHAN BANDAR LAMPUNG

Oleh

Ashepi Zulham, Alben Ambarita, Sowiyah

FKIP Unila: Jl. Soemantri Brojonegoro No. 1 Gedung Meneng Bandar Lampung

e-mail: ashepizulham@yahoo.co.id

HP: 085269171516

The research was aims to analyze and describe the teacher professionalism development management comprised of; planning, controlling, actuating and controlling. The focus of this research are planning, organizing, actuating, and controlling of teacher professionalism development. Qualitativemethod with a case study design has been used in the research, adopting data collecting technique through observation, documentation and interviews. Source of the data used are The Head of Foundation, Principal, vice Principals and teachers. Triangulation was used to analyze the data. The result of the resource are: 1) Planningwas conducted as the reference in determining the programs in the future. 2) Organizingwasgood enough just It's not so optimal because It's need optimize in subject teacher discussion internal or external 3) Actuatingalready run well only still needs to be improved because the training that implemented is still per clump lesson. assessment system and applying teaching using media is given more of the meeting. 4) Controlling is conducted as the programs evaluation were.

Penelitian ini adalah untuk menganalisis manajemen pengembangan profesionalisme guru di SMP Islam terpadu Ar Raihan Bandar Lampung. Fokus penelitian ini adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengembangan profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan Metode kualitatif dengan rancangan studi kasus, teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan wawancara. Sumber data adalah Ketua Yayasan, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, orang tua dan komite. Analisis data yang digunakan dengan tringulasi, Hasil penelitian adalah: 1) perencanaan melihat dari analisis program yang telah dilakukan sebagai acuan dalam menentukan perencanaan program dimasa yang akan datang 2) pengorganisasian masih perlu dimaksimalkannya MGMP baik internal maupun eksternal 3) pelaksanaan berjalan dengan baik, perlu peningkatan dalam hal pelatihan yang selama ini pelaksanaanya baru bersifat perumpun pelajaran 4) pengawasan profesionalisme guru dilakukan sebagai evaluasi program yang telah dilakukan.

Kata kunci: manajemen pengembangan, profesionalisme guru

PENDAHULUAN

Guru sebagai tenaga pendidik dalam menjalankan fungsi pendidikan dilihat sebagai totalitas yang satu sama lain secara sinergi memberikan sumbangan terhadap proses pendidikan pada tempat di mana mereka memberikan pelayanan, dengan titik tekan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan persekolahan. Tugas tenaga kependidikan secara umum adalah memberikan pelayanan optimal kepada peserta didik khususnya dan pelanggan pada umumnya, pada titik di mana pelayanan itu harus dilakukan. Pelayanan optimal guru terhadap peserta didik dapat dilihat dari penguasaan materi pembelajaran yang disampaikan secara efektif dan kehadirannya diterima oleh anak didik secara ikhlas. Dia juga mampu menjadi manajer belajar yang baik, sekaligus teman belajar melalui proses pembelajaran yang dilakukannya (*learning from teaching processes*), bahkan belajar dari peserta didik. Guru sebagai tenaga profesional yang harus memenuhi standar kualifikasi akademik minimal pendidikan S1 dan kompetensi guru yaitu : kompetensi Pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Permendiknas No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru)

Guru memiliki peranan strategis dan utama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pendidikan pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. (Fakri Gaffar, 1998 dalam Supriadi D, 1998) Pernyataan tersebut didasarkan bahwa, dimensi-dimensi proses pendidikan, atau yang lebih khusus lagi dalam pembelajaran, yang diperankan oleh guru tidak dapat digantikan oleh teknologi secanggih apapun sampai saat ini. Teknologi hanya berperan sebagai instrumen pendukung yang membantu keberhasilan proses pembelajaran.

Pendidik yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkan dengan baik dan harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*transfer of knowledge*) secara efektif dan efisien, serta harus berpegang teguh kepada kode etik profesional, yaitu memiliki akhlaq yang mulia, sebagai pendidik profesional, pendidik harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional. Berdasarkan kelebihan yang dimiliki serta tuntutan yang diberikan cukup banyak terhadap kualitas pendidik dan tenaga kependidikan tersebut, maka peneliti ingin mengkaji lebih mendalam tentang manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru di SMP IT Ar Raihan karena peneliti pada masa observasi pada beberapa bulan terakhir menemukan beberapa guru yang tidak menjalankan Profesinya dengan baik, dibuktikan dengan masih adanya siswa yang menginginkan *homeroom teacher*/ wali kelas dan salah satu guru mata pelajaran mereka diganti serta kurangnya perencanaan yang baik dalam proses pengembangan profesional pendidik sehingga pengembangan yang dilakukan terkesan dadakan yang pada akhirnya target yang diharapkan dalam proses pengembangan kurang maksimal.

Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan yakni sebagai suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumberdaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara produktif dan bagaimana menciptakan suasana yang baik bagi manusia yang turut serta dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama (Engkoswara, 1987:2) Sedangkan Fakry Gaffar dalam Mulyasa (2007: 19)mendefinisikan bahwa manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerjasama yang sistematis, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Teori manajemen pendidikan sangat penting dalam pembahasan

manajemen pengembangan profesionalisme guru karena guru adalah pelaksana dari manajemen pendidikan, dimana guru adalah penggerak dan penyelenggara manajemen pendidikan di sekolah. Beberapa tokoh mengupas fungsi-fungsi pokok manajemen diantaranya: (1) Louise Allen (POLC) artinya Planning, Organizing, Leading, Controlling (2) Harol Koontz and Cyril O'Donnell (POSDLC) artinya Planning, Organizing, Staffing, Directing, Controlling (3) Henry Fayol (POSDCORB) artinya Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgetting (4) George R. Terry (POAC) artinya Planning, Organizing, Actuating, Controlling (Arikunto, 2008:7)

Sedangkan menurut Ali Imron (2003: 5) manajemen pendidikan adalah suatu proses penataan kelembagaan pendidikan dengan melibatkan sumber-sumber potensial, baik yang bersifat manusia maupun yang bersifat non manusia dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Merujuk pada paparan di atas, yang dimaksud manajemen pendidikan adalah proses yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan bersama secara sistematis, dan komprehensif.

Proses Manajemen Pendidikan

Jika kita menelaah literature-literatur manajemen, proses manajemen ini telah banyak dikedepankan oleh para ahli, meskipun dengan menggunakan menggunakan berbagai macam leber, misalnya fungsi-fungsi manajemen dan abstraksi-abstraksi manajemen. Dan berikut ini beberapa proses manajemen menurut para ahli; Fayol, yang juga dikenal sebagai Bapak manajemen Ilmiah (*Scientific Manajement*) mengedepankan proses manajemen (Sebagaimana dikutip Imron, 1985) sebagai berikut : *planning, organizing, commanding, coordinating, dan controlling*.

Gulick (sebagaimana dikutip Imron, 1985) mengedepankan proses manajemen mulai dari *planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting dan budgeting*. Mewman (sebagaimana dikutip

Imron, 1985) meruuskan proses manajemen mulai dari *planning, organizing, assembling, resources, directing dan controlling*. Sears (sebagaimana dikutip Imron, 1985) menetengahkan proses manajemen mulai dari *planning, organizing, directing, coordinating, dan controlling*.

Berdasarkan proses-proses yang dikedepankan oleh para ahli manajemen tersebut, para pakar manajemen di era sekarang, banyak yang mengabstak-sikan menjadi 4 proses yakni, *planning, organizing, actuating dan controlling*. Empat proses ini lazim juga digambarkan dalam bentuk siklus, karena setelah langkah *controlling*, lazimnya dilanjutkan dengan membuat *planning* baru. Siklus proses manajemen tersebut sebagaimana ditampilkan pada diagram dibawah ini.

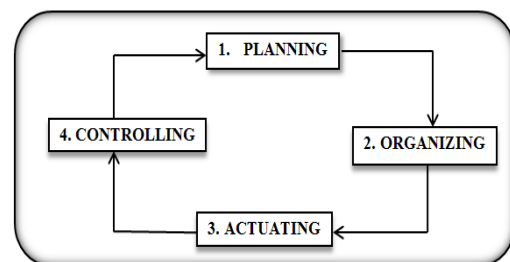


Diagram 2.2 Siklus Proses Manajemen

Para pakar manajemen pendidikan merumuskannya menjadi : perencanaan pendidikan, pengorganisasian pendidikan, penggerak pendidikan, dan pengawasan pendidikan.

Dengan demikian proses manajemen pendidikan pun, jika digambarkan dalam sebuah siklus adalah sebagai tampak pada diagram berikut.

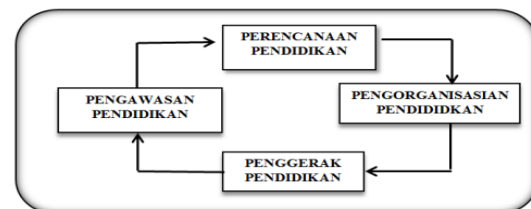


Diagram 2.2 Siklus Proses Manajemen Pendidikan

Fungsi Manajemen Pendidikan

Dari teori manajemen dan fungsi-fungsi pokok manajemen jika kita kaitkan dengan kajian analisis manajemen

pengembangan profesionalisme guru, maka peran teori manajemen sangat dibutuhkan sekali. Dalam hal ini peneliti merujuk pada teori G.R Terry sebagai basic teori karena Terry lebih menekankan pada pengorganisasian dan pelaksanaan dalam kegiatan manajemen di samping fungsi-fungsi manajemen yang lain. Dalam manajemen pengembangan profesionalisme guru pengorganisasian dan pelaksanaan adalah hal yang sangat krusial. Di bawah ini adalah uraian tentang fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh G.R Terry yakni *planning, organizing, actuating, controlling*.

Perencanaan (*planning*)

Menurut Terry dalam S. Robin, (2001: 3) perencanaan adalah suatu keharusan dalam setiap usaha untuk mengembangkan usaha atau mengembangkan lembaga tersebut. Karena perencanaan bersifat vital, seharusnya hal itu dibuat lebih awal. Perencanaan dapat dianggap sebagai suatu kumpulan keputusan-keputusan, dalam hubungan mana perencanaan tersebut dianggap sebagai tindakan untuk mempersiapkan tindakan-tindakan untuk masa yang akan datang dengan jalan membuat keputusan sekarang.

Robbin (2001: 3) menyatakan bahwa fungsi perencanaan meliputi menetapkan tujuan organisasi, menetapkan suatu strategi keseluruhan untuk mencapai tujuan dan mengembangkan suatu hirarki rencana yang menyeluruh untuk memadukan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan secara lebih terinci, Suharsimi (2008:9) mengemukakan penjelasan perencanaan dari masing-masing fungsi adalah sebagai berikut: Perencanaan adalah proses mempersiapkan serangkaian pengambilan keputusan untuk dilakukannya tindakan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan atau tanpa menggunakan sumber-sumber yang ada.

Aspek-aspek perencanaan meliputi: a) apa yang akan dilakukan, b) siapa yang harus melakukan, c) kapan dilakukan, d) dimana dilakukan, e) bagaimana melakukan, dan f) apa saja yang

perlu dilakukan agar tercapai tujuannya secara maksimal. Dari pengertian di atas bahwa fungsi perencanaan adalah aktifitas atau kegiatan yang berupa proses penentuan program kerja. Disinilah peran guru sebagai penggerak dan penyelenggara manajemen pendidikan sangat dibutuhkan. Dalam perencanaan pendidikan di sekolah secara umum melibatkan seluruh komponen sekolah termasuk guru dimana pengambilan keputusan dilakukan secara partisipatif yaitu cara untuk mengambil keputusan melalui penciptaan lingkungan terbuka dan demokratis sehingga diharapkan warga sekolah ikut terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan yang akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Warga sekolah terutama guru diharapkan memiliki tingkat kemandirian yang tinggi, adaptif, antisipatif, dan proaktif, serta memiliki kontrol yang kuat terhadap input manajemen dan sumberdayanya. Dalam penelitian ini teori manajemen perencanaan G.R Terry di pakai untuk mengetahui bagaimana perencanaan atau proses penentuan program kerja tentang pembinaan kemampuan profesional guru dilakukan di sekolah.

Sedangkan Burhanuddin dkk dalam Sutikno (2012:21) pengertian perencanaan adalah suatu kegiatan yang sistematis mengenai apa yang akan dicapai, kegiatan yang harus dilakukan, langkah-langkah, metode-metode, pelaksanaan tenaga yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan pencapaian tujuan. Dipertegas oleh Seagian (1986) menjelaskan bahwa perencanaan merupakan keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang terhadap hal-hal yang akan dikerjakan pada masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Pengorganisasian (*organizing*)

Suharsimi (2008: 10) menyatakan bahwa pengorganisasian adalah usaha untuk mewujudkan kerjasama antar manusia yang terlibat kerjasama. Suatu keseluruhan proses pengelompokan orang, alat-alat, tugas, tanggung jawab atau wewenang sehingga

tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan. Pada pokoknya pengorganisasian adalah proses pembagian kerja, sistem kerja sama, sistem hubungan antar personal yang terlibat dalam suatu organisasi. Menurut Suharsimi (2008:11) pengorganisasian adalah pembagian tugas atau pekerjaan, pembagian, pengunitan, yaitu: macam dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, banyaknya orang yang terlibat dalam organisasi, dan kemampuan, minat, bakat yang berbeda terhadap pekerjaan.

Adapun manfaat adanya pembagian tugas adalah: (1) spesialisasi dalam melaksanakan tugas, (2) memudahkan koordinasi, dan (3) dapat meningkatkan efektivitas kerja. Pembidangan, pengunitan dan pembagian tugas akan melahirkan sebuah susunan kesatuan-kesatuan kecil yang membentuk satu kesatuan besar dan dikenal dengan nama struktur organisasi yang menggambarkan posisi setiap unit yang menunjukkan keseluruhan dengan bagian-bagiannya. Hasil dari proses pengorganisasian adalah suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan yang bulat, karena organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Prinsip dari suatu organisasi terdiri dari: (1) adanya suatu pekerjaan yang harus dilakukan, (2) adanya tempat untuk bekerja, (3) terdapat hubungan antara unsur didalam organisasi tersebut, sehingga keuntungan akan didapat dari pelaksanaan sebuah organisasi yaitu: (1) setiap orang dalam organisasi dapat mengetahui kegiatan yang harus dikerjakan, (2) hubungan kerja dapat terlihat jelas, (3) hubungan yang tepat antara kegiatan dan individu yang melaksanakan dapat tercapai, dan (4) adanya manfaat yang lebih efektif bagi personil dan fasilitas.

Kegiatan pengorganisasian merupakan fungsi organik kedua dalam manajemen. Afifuddin dalam Sutikno (2012:37) mengartikan pengorganisasian sebagai kegiatan menyusun struktur dan membentuk hubungan-hubungan agar diperoleh kesesuaian dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Proses pengorganisasian adalah langkah-

langkah yang dilakukan untuk membentuk sebuah organisasi. Proses tersebut menurut Sarwoto dalam Sutikno (2012:43) meliputi beberapa kegiatan yakni 1) perumusan tujuan, 2) penetapan tugas pokok, 3) perincian kegiatan, 4) pengelompokan kegiatan-kegiatan dalam fungsi-fungsi, 5) Departemenisasi, 6) pelimpahan / *authority*, 7) *staffing* dan 8) *facilitating*

Jadi yang dimaksud pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka dapat bekerjasama secara efisien dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Maka guru sebagai penggerak dan penyelenggara pendidikan bersama kepala sekolah melaksanakan proses pengorganisasian untuk mencapai visi dan misi sekolah. Guru mendapatkan *job description* sesuai bakat dan kemampuannya masing-masing yang akhirnya terorganisir dengan baik sehingga penyelenggaraan pendidikan berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi sekolah. Dalam penelitian ini teori manajemen pengorganisasian Gorge .R Terry di pakai untuk mengetahui bagaimana pengorganisasian pembinaan kemampuan profesional guru di sekolah.

Penggerakan/ Pelaksanaan (*Actuating*)

Rangkaian tindakan atau program kerja yang telah ditentukan pada tahap perencanaan kemudian diimplementasikan dalam kegiatan pelaksanaan. Menggerakkan adalah sama artinya dengan pelaksanaan. Pelaksanaan adalah proses dilakukan dan digerakkannya perencanaan. Fungsi pelaksanaan merupakan proses manajemen untuk merealisasikan hal-hal yang telah disusun dalam fungsi perencanaan. Menurut Terry (2011: 20), *actuating* adalah usaha untuk menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Dalam

suatu lembaga, kalau hanya ada perencanaan atau organisasi saja tidak cukup. Untuk itu dibutuhkan tindakan atau *actuating* yang konkrit yang dapat menimbulkan *action*.

Hal dasar bagi tindakan menggerakkan adalah manajemen yang berpandangan progresif. Maksudnya adalah para pengelola harus menunjukkan melalui kelakuan dan keputusan-keputusan mereka bahwa mereka mempunyai perhatian yang dalam untuk anggota-anggota organisasi mereka. Pada dasarnya *actuating* dimulai dari dalam diri pribadi masing-masing. Pengelola harus dimotivasi secara pribadi untuk mencapai kemajuan dan untuk bekerjasama secara harmonis dan terarah dengan pihak lain, karena apabila tidak demikian halnya, tidak mungkin untuk menggerakkan pihak lain. Memang harus diakui bahwa sulit sekali untuk menggerakkan diri sendiri (*to be actuated*). Untuk mencapai sukses terbesar dalam *actuating*, orang senantiasa harus bersikap obyektif dalam penentuan dan penggunaannya. *Actuating* berhubungan erat dengan sumberdaya manusia yang pada akhirnya merupakan pusat aktivitas-aktivitas jalannya manajemen. Menggerakkan menimbulkan tantangan dan daya pikat yang luar biasa. Nilai-nilai, sikap, harapan, kebutuhan, ambisi, kepuasan seseorang dalam interaksinya dengan orang lain dan dengan lingkungan fisik kesemuanya bertautan dengan proses menggerakkan. Dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah guru adalah pelaku utama dengan dukungan *stakeholders* untuk menyelenggarakan pendidikan di sekolah. Dalam *actuating* ini, guru menjadi motor penggerak berlangsungnya suatu proses pencerdasan kehidupan bangsa yang akhir-akhir ini dinilai mengalami stagnasi sehingga tertinggal jika dibandingkan dengan kemajuan pendidikan di negara lain. Maka dalam penelitian ini teori G.R Terry di pakai untuk mengetahui bagaimana proses implementasi atau pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru di sekolah.

Pengawasan (*controlling*)

Fungsi terakhir yang dijalankan oleh para manajer adalah *controlling*. Setelah tujuan-tujuan ditetapkan, rencana-rencana dirumuskan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, dan dimotivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru. Untuk memastikan bahwa semua urusan berjalan seperti seharusnya, manajemen harus memantau kinerja organisasi. Kinerja yang sebenarnya harus dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Jika terdapat penyimpangan yang cukup berarti, tugas manajemen untuk mengembalikan organisasi itu pada jalurnya. Pemantauan, perbandingan, dan kemungkinan mengoreksi inilah yang diartikan dengan fungsi *controlling*/pengawasan (Robbin, 2001: 3).

Sedangkan menurut Manulang dalam Robbin (2001:5) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilakukan, menilainya, mengoreksi, apabila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Oleh Handoko (1998) dijelaskan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi tercapai atau tidak. Berikutnya, Terry (2011:20) mendeskripsikan bahwa pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan-penyimpangan dalam hasil yang dicapai dari aktivitas yang dilaksanakan dan yang telah direncanakan. Dalam penelitian ini teori G.R Terry dipakai untuk mengetahui apakah manajemen pengembangan profesionalisme guru di sekolah sudah sesuai dengan perencanaan sehingga tujuan dari pembinaan kemampuan profesional guru telah tercapai. Pada fungsi pengawasan ini akan diketahui apakah terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pembinaan kemampuan profesional guru di sekolah.

Dari semua fungsi pokok manajemen yang dikemukakan George R. Terry baik dalam *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling* pada penyelenggaraan pendidikan

di sekolah tidak terlepas dari peran guru di dalamnya. Bahkan guru adalah tokoh utama yang menentukan proses manajemen di atas. Guru bersama *stakeholders* sekolah merencanakan pendidikan yang akan diselenggarakan di sekolah, dalam organizing guru mendapatkan *job description* sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Dalam *Actuating* guru bersama *stakeholders* menyelenggarakan pendidikan, sedang di dalam kelas guru adalah narasumber, fasilitator, motivator, bagisiswa dalam proses pembelajaran, tetapi pembelajaran tetap bersifat *student centered*. *Actuating* dalam pengembangan profesionalisme guru adalah bagaimana pelaksanaan dari pengembagn apakah sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan dan sesuai dengan *job discription* serta pembagian unit masing-masing atau belum. Sedangkan untuk fungsi *Controlling*, semua kegiatan pendidikan di sekolah dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana visi dan misi sekolah telah dicapai. Sedangkan fungsi *controlling* dalam hal pengembangan profesionalisme guru berupa pemantauan kegiatan, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan dalam pengembangan serta menilai hasil pengembangan profesionalisme guru.

Pengembangan Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan atau jabatan menurut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang mamenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan

Dosen pasal 32 mengenai pembinaan dan pengembangan).

Tilaar (2002: 86), menjelaskan pula bahwa seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme, dan bukan secara amatiran. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang profesional akan terus-menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang yang menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, meliputi ; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Ciri-ciri Profesional Guru

Seorang pekerja profesional misalnya (guru) akan menampakkan adanya ketrampilan teknis yang didukung oleh sikap kepribadian tertentu karena dilandasi oleh pedoman-pedoman tingkah laku khusus (kode etik) yang mempersatukan mereka dalam satu korps profesi. Pendidikan yang baik sebagaimana yang diharapkan modern dewasa ini dan sifatnya yang selalu menantang, adalah model pendidikan yang mengharuskan tenaga kependidikan dan guru yang

berkualitas dan profesional. Sagala (2000:216-217) menjelaskan bahwa Setidaknya ada 7 (tujuh) ciri-ciri profesionalisasi jabatan guru yaitu: a) Guru bekerja semata-mata hanya memberi pelayanan kemanusiaan bukan usaha untuk kepentingan pribadi b) Guru secara hukum dituntut memenuhi berbagai persyaratan untuk mendapatkan lisensi mengajar serta persyaratan yang ketat untuk menjadi anggota profesi keguruan. c) Guru dituntut memiliki pemahaman serta keterampilan yang tinggi. d) Guru dalam organisasi profesional memiliki publikasi yang dapat melayani para guru sehingga tidak ketinggalan bahkan selalu mengikuti perkembangan yang terjadi. e) Guru selalu diusahakan mengikuti kursus-kursus, workshop, seminar, konvensi dan terlibat secara luas dalam berbagai kegiatan in service. f) Guru diakui sepenuhnya sebagai suatu karir hidup (*a live carier*). g) Guru memiliki nilai dan etika yang berfungsi secara nasional maupun secara lokal.

Kerangka Pikir penelitian

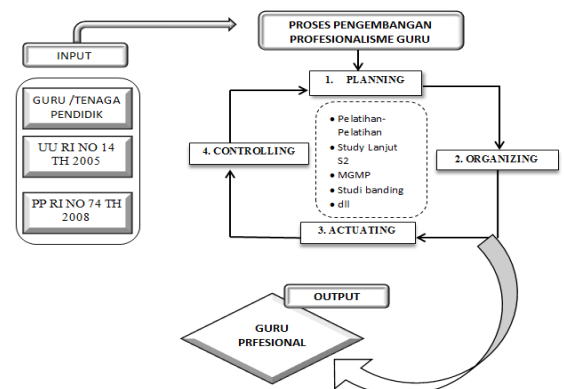
Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam proses pengembangan profesionalisme guru seperti pelaksanaan pelatihan-pelatihan, study lanjut S2, MGMP baik Internal maupun eksternal, dan study banding, maka manajemen yang dilakukan dalam pengelolaan kegiatan-kegiatan tersebut dan harus tepat baik dari proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) serta tahap pengawasan (*controlling*) sehingga hasil yang diharapkan untuk menjadikan guru yang profesional dapat tercapai.

Pada input yakni Guru sebagai sumber potensial berupa manusia yang diharapkan memiliki kemampuan untuk mentransfer ilmu dengan baik kepada peserta didik dan memiliki kompetensi yang seharusnya, kemudian Undang-undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 dan Peraturan

pemerintah Republik Indonesia No 74 tahun 2008 juga sebagai acuan dalam melihat proses pengembangan profesionalisme guru.

Pada prosesnya, peneliti melihat pada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam pengembangan profesionalisme guru tersebut apakah sudah sesuai dengan teori-teori yang disampaikan oleh para ahli, apabila dari kesemua proses yang dilaksanakan di SMP IT Ar Raihan Bandar Lampung sudah mengacu dan sesuai dengan teori-teori tersebut maka harapan terbesar pada outputnya adalah terciptanya guru yang profesional karena keempat unsur tersebut merupakan satu keutuhan yang bisa menjadi landasan dalam menghasilkan guru yang kompetensi dibidangnya dengan kata lain yakni guru yang professional yang bisa menghantarkan peserta didik memperoleh pengetahuan dengan baik sebagaimana yang diharapkan.

Adapun penjelasan diatas dapat dilihat pada gambar berikut.



METODE

Rancangan studi kasus yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain studi kasus tunggal (*single-case studies*), yang dilihat dari studi *cross sectional* yakni berupaya mempersingkat waktu observasinya dengan cara mengobservasi pada beberapa tahap atau tingkatan perkembangan tertentu, dengan harapan dari beberapa tahap atau tingkatan akan

diperoleh dan dibuat suatu kesimpulan. Data yang diungkap dalam penelitian ini berupa kata-kata, kalimat-kalimat, paragraf-paragraf, dokumen-dokumen dan bukan berupa angka-angka. Obyek penelitian tidak diperlakukan khusus atau dimanipulasi sehingga data yang diperoleh tetap berada pada kondisi alami sebagai salah satu karakteristik penelitian kualitatif. Informan dalam penelitian ini sebanyak 10 informan, yakni ; Ketua Yayasan, Kepala Sekolah SMP IT Ar Raihan Bandar Lampung, Koordinator bidang SDM, Waka Bidang Kurikulum, Guru sebanyak 3 Orang, Orang tua siswa, komite, Siswa. Teknik pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara yang kemudian *disupport* dengan studi dokumentasi dan observasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Pengembangan perencanaan Profesionalisme Guru

Dalam merencanakan suatu program khususnya dalam pengembangan profesionalisme guru di SMP IT Ar Raihan yaitu melakukan analisis dari program-program yang telah dijalankan baik dari segi pelatihan-pelatihan, study lanjut, seminar, dll dan akan diperoleh rancangan yang akan dilaksanakan kedepan baik akan meneruskan program yang telah berjalan, mengganti dengan program yang lain atau melaksanakan program baru yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam pengembangan profesionalisme guru tersebut, melakukan penganggaran dana dengan baik sesuai dengan kebutuhan yang diajukan ke yayasan yang menaungi SMP IT Ar Raihan sehingga dalam pelaksanaan pengembangan profesi guru tidak terkesan mendadak, menganalisa kebutuhan sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan khususnya dalam menyikapi kemajuan teknologi dan perkembangan kurikulum pendidikan maka manajemen sekolah

melakukan analisis yang tepat dalam mengembangkan profesionalisme guru.

Manajemen Pengorganisasian pengembangan Profesionalisme Guru

Pemberian rincian tugas pokok dan tugas tambahan yang tertuang dalam surat keputusan baik yayasan maupun kepala sekolah dengan tujuan mempermudah pimpinan dalam mengatur dan mengarahkan tugas dan fungsi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang dalam hal ini mengacu pada kebutuhan pada setiap bidang baik yang sifatnya tugas pokok sebagai guru mata pelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dilapangan maupun kebutuhan yang bersifat tugas tambahan seperti tugas tambahan sebagai kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala laboratorium, kepala perpustakaan dan lain sebagainya, kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang atau tugas yang diampu menentukan tingkat pemahaman dalam tugas yang diampu walaupun itu bukan sebagai tolak ukur utama tetapi dalam hal ini belum 100 % tenaga pendidik sesuai dengan latar belakang pendidikannya, pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan semaksimal mungkin sesuai kebutuhan dalam hal peningkatan profesionalisme guru, membuat rumpun matapelajaran seperti Rumpun MIPA, Bahasa, IPS, Agama, dan Olahraga, MGMP Internal dilaksanakan disekolah, MGMP Eksternal dilakukan diluar sekolah bersama guru matapelajaran yang sama dari sekolah-sekolah di Bandar Lampung

Manajemen Pelaksanaan pengembangan Profesionalisme Guru

Fasilitas yang disiapkan oleh pihak sekolah dalam hal ini yakni ketua yayasan lampung cerdas yang menaungi SMP IT Ar Raihan Bandar Lampung dalam menunjang

terlaksananya proses pendidikan di SMP IT Ar Raihan sudah dipandang cukup baik dan lengkap seperti penunjang untuk memperoleh sumber pembelajaran yaitu perpustakaan, laboratorium, Hotspot area / *free access internet* meskipun kesemuanya itu belum termanfaatkan dengan maksimal, telah dilaksanakan pelatihan – pelatihan bagi tenaga pendidik baik yang diselenggarakan oleh pihak eksternal maupun internal dengan mengikutsertakan para tenaga pendidik dalam pelatihan – pelatihan tersebut, selalu diberikan pelatihan tentang penggunaan system informasi sekolah yang diselenggarakan oleh internal seiring dengan pengembangan system Informasi yang diterapkan hanya saja durasinya harus perlu ditambah karena peneliti masih menganggap minim/ kurang intens dalam pertemuannya sehingga update informasi masih terkendala karena masih ditemukannya guru yang masih bingung/ belum mengetahui secara detail penggunaan system yang ada, melaksanakan kunjungan atau studi banding ke sekolah yang dianggap lebih maju dari segi sistem maupun pengalaman dari sekolah tersebut tetapi belum menyeluruh, dalam hal ini baru sebagian guru mata pelajaran seperti para Wali kelas/ *Homeroom teacher* dan perwakilan guru mata pelajaran saja.

Manajemen Pengawasan pengembangan Profesionalisme Guru

Dalam hal pengawasan, manajemen sekolah melihat dari program-program yang telah dilaksanakan dengan membuat evaluasi kegiatan, dan hasil dari pengawasan tersebut akan menjadi salah satu acuan dalam menentukan kebijakan maupun *planning* program-program kedepannya, evaluasi perangkat pembelajaran sebagai sesuatu yang penting bagi manajemen sekolah dalam menilai proses pembelajaran dikelas apakah sesuai dengan yang diharapkan atau tidaknya, melihat pada kedisiplinan dalam kehadiran disekolah melalui *finger print* merupakan

salah satu tolak ukur apakah seorang guru tersebut bisa memberikan contoh yang baik bagi siswa dalam hal kedisiplinan kehadiran, Kepala sekolah dalam melakukan pengawasan, melakukan supervise kepada guru dalam hal pelaksanaan pembelajaran dikelas maupun administrasi pembelajaran walaupun belum dilakukan secara berkala, UKG Internal sudah dirancang dalam hal melihat kompetensi yang dimiliki tapi pada pelaksanaannya belum bisa dijalankan dengan semaksimal mungkin, pengawas dari dinas pendidikan sepatutnya melakukan pengawasan dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai guru tetapi pada kenyataannya dalam satu tahun pembelajaran hanya maksimal 2 x melakukan pengawasan sehingga pendampingan terhadap guru dalam hal ini sebagai pamong kurang berjalan dengan baik.

PEMBAHASAN

Perencanaan Pengembangan Profesionalisme Guru

Penulis sajikan pembahasan penelitian tindakan ini secara berturut-turut tentang perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pengembangan profesionalisme guru sebagai berikut.

perencanaan dalam pengembangan profesionalisme guru di SMP IT Ar Raihan Bandar Lampung yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam hal ini manajemen sekolah yakni kepala sekolah dan para wakilnya beserta Ketua Yayasan Lampung Cerdas sudah dijalankan dengan baik sebagaimana dijelaskan Suharsimi (2008:9) Perencanaan adalah proses mempersiapkan serangkaian pengambilan keputusan untuk dilakukannya tindakan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan atau tanpa menggunakan sumber-sumber yang ada.

Aspek-aspek perencanaan meliputi: a) apa yang akan dilakukan, b) siapa yang harus melakukan, c) kapan dilakukan, d) dimana dilakukan, e) bagaimana melakukan, dan f) apa saja yang

perlu dilakukan agar tercapai tujuannya secara maksimal.

Dalam hal ini kepala sekolah dalam merencanakan sebuah program pengembangan profesionalisme guru mengacu pada evaluasi program-program yang sudah dilakukan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan program-program selanjutnya. Hal tersebut sesuai dengan teori dari Robbin (2001:3) menyatakan bahwa fungsi perencanaan meliputi menetapkan tujuan organisasi, menetapkan suatu strategi keseluruhan untuk mencapai tujuan dan mengembangkan suatu hirarki rencana yang menyeluruh untuk memadukan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan Secara lebih terinci.

Mengacu pada teori diatas diharapkan kepada manajemen sekolah dalam melakukan perencanaan harus lebih terfokus pada urgensi kebutuhan yang ada pada SMP IT Ar Raihan tersebut seperti program-program yang akan dilakukan pada satu tahun kedepan sudah secara detail termaktub pada RPS (Rencana Pengembangan Sekolah) karena peneliti melihat belum adanya kedetailan dalam *planning* khususnya dalam pengembangan profesionalisme guru. Dan semua program yang akan dilaksanakan sebaiknya disosialisasikan terlebih dahulu kepada seluruh dewan guru dan meminta pertimbangan dan masukan agar program yang direncanakan dapat berjalan maksimal.

Pengorganisasian Pengembangan Profesionalisme Guru

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan beberapa guru terlihat bahwa kepala sekolah sudah menjalankan manajemen pengorganisasiannya dalam pengembangan profesionalisme guru dengan baik dibuktikan dengan penetapan *Job description* sebagai acuan dalam melaksanakan

tugas agar terarah dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang guru yang profesional walaupun ada beberapa permasalahan yang ditemukan dilapangan yakni adanya beberapa guru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dengan bidang yang harus dijalankan seperti Guru PAI harus mengajar Prakarya dan latar belakang pendidikan pada sarjana teknik mengampu sebagai Wali kelas, ditemukan juga Sarjana Pertanian mengampu sebagai guru matematika tetapi setelah digali lebih mendalam bahwa meskipun tidak adanya kesesuaian ijazah pendidikan dengan bidang tugas yang diberikan tetapi memang guru yang bersangkutan mempunyai dalam bidang tersebut dibuktikan dengan hasil tes seleksi yang dilakukan dan observasi pada beberapa bulan pada masa observasi dalam menjalankan tugas tersebut.

Afifuddin (2005) dalam Sutikno (2012:37) mengartikan pengorganisasian sebagai kegiatan menyusun struktur dan membentuk hubungan-hubungan agar diperoleh kesesuaian dalam upaya mencapai tujuan bersama. Dari penjelasan ini diperoleh informasi bahwa kesesuaian background pendidikan belum menjamin kemampuan dari guru tersebut jika tidak adanya komitmen yang baik dalam suatu organisasi yakni sekolah demi mencapai tujuan bersama yang diharapkan yang tentunya sesuai dengan visi dan misi sekolah tetapi akan lebih baik juga jika dalam merekrut tenaga pendidik yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya yang tentunya juga melihat daripada komitmen dalam memajukan mutu pendidikan begitu juga adanya komitmen yang baik dalam mencapai tujuan bersama.

Mengacu pada teori yang disampaikan Afifuddin bahwa sah-sah saja background pendidikan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan hanya saja harus dipastikan kemampuan yang dimiliki dan yang diharapkan sesuai dengan yang dimiliki dengan cara melakukan Uji Kompetensi profesionalisme, jika sesuai dengan yang diharapkan maka tanggung jawab tersebut bisa diberikan jika belum maka harus melakukan pelatihan yang

sesuai dengan beban yang akan diberikan, contoh pelatihan bagaimana menjadi Walikelas/*homeroom teacher*, pelatihan guru dalam bidang-bidang keahlian dan lain sebagainya.

Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru

Manajemen sekolah dalam hal ini kepala sekolah dan para wakilnya beserta ketua yayasan sudah semaksimal mungkin dalam memberikan fasilitas kepada semua guru untuk terlibat dalam pengembangan untuk menjadi guru yang profesional yang tak terlepas tentunya keterlibatan pihak yayasan dalam memberikan fasilitas yang terbaik guna menunjang pelaksanaan program-program pengembangan profesionalisme guru tersebut.

Dalam hal pelatihan-pelatihan bagi guru dalam peningkatan mutu pendidikan memang sudah dilaksanakan tetapi memang belum begitu maksimal sesuai yang diharapkan. Dalam hal pelatihan kemampuan dalam pedagogi masih pada rumpun pelajaran belum pada kelompok mata pelajaran, jika dilaksanakan permata pelajaran dengan mendatangkan para ahli dibidangnya pastinya akan lebih maksimal.

Dari segi pelatihan dalam bidang penggunaan IT dalam pembelajaran juga sudah dilakukan tetapi harus lebih ditambah lagi pertemuan untuk hal tersebut karena menurut informasi yang diperoleh bahwa dalam 1 tahun kurang lebih 2 x itupun masih belum maksimal.

Harus lebih ditingkatkan lagi dari segi pemberian motivasi diri dengan mengadakan pengajian rutin bagi guru agar para guru yang megemban tugas dapat istiqomah dalam menjalankan tugasnya dan adanya keikhlasan dan tujuan hidup sehingga segala tugas yang diberikan tidak semata-mata karena uang atau upah dari suatu pekerjaan itu.

Pengawasan Pengembangan Profesionalisme Guru

Informasi yang diperoleh dalam hal ini bahwa masih adanya guru-guru yang tidak tertib dalam administrasi pembelajaran dalam hal ini segera

perangkat yang seharusnya disahkan oleh kepala sekolah tetapi masih banyak yang tidak melakukan hal tersebut tepat pada waktunya, Begitu juga dengan masih adanya tindakan oknum guru yang *indisipliner* dibuktikan dengan keterlambatan hadir disekolah dari jadwal yang telah ditetapkan. Menurut Oteng Sutisna (1989) dalam Sutikno (2012:58) pengawasan ialah proses melihat apa yang terjadi itu sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi, jika tidak maka penyesuaian yang perlu dibuatnya. Jadi kedisiplinan ini adalah bagian dari profesionalisme guru maka pemberian pembinaan kepada mereka yang *indisipliner* harus lebih ditingkatkan agar tidak menimbulkan *atmospire* yang tidak baik jika tidak adanya tindakan yang konkrit. Pemberian *reward* dan *punishment* harus benar-benar mengacu pada mereka yang berhak menerimanya seperti study lanjut, umroh dan lain-lainya. Dan pihak sekolah diharapkan bisa menjalin komunikasi yang lebih intens kepada pengawas dari dinas pendidikan agar memberikan waktu lebih banyak dalam melakukan pendampingan dan bimbingan kepada guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

KESIMPULAN

Merencanakan suatu program khususnya dalam pengembangan profesionalisme guru di SMP IT Ar Raihan yaitu melakukan analisis dari program- program yang telah dijalankan baik dari segi pelatihan-pelatihan, study lanjut, seminar, dll dan akan diperoleh rancangan yang akan dilaksanakan kedepan baik akan meneruskan program yang telah berjalan, mengganti dengan program yang lain atau melaksanakan program baru yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam pengembangan profesionalisme guru tersebut serta mengalokasikan anggaran khusus dalam pengembangan profesionalisme guru tersebut disetiap tahunnya.

Manajemen pengorganisasian masih ditemukan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tanggung jawab yang diberikan, kesesuaian latar belakang pendidikan baru mencapai $\pm 90\%$ yang diharapkan kepada guru yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya diberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Dan dalam hal pelaksanaan MGMP baik internal maupun eksternal belum berjalan maksimal terkendala pada padatnya jadwal mengajar dewan guru sehingga dalam mengatur jadwal memaksa guru harus bergantian dalam mengikuti MGMP eksternal yang diberikan masukan agar kedepannya memberikan space waktu khusus sesuai jadwal MGMP dalam keikutsertaan dewan guru agar menjadi salah satu media peningkatan kompetensi guru.

Untuk mendukung pelaksanaan pengembangan Profesionalisme guru di SMP IT Ar Raihan yakni dengan memberikan fasilitas yang memadai seperti media pembelajaran yang lengkap (dikelas) WiFi sebagai sarana guru mencari informasi dalam peningkatan kemampuannya dalam mengajar dan lainnya, sekolah melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi guru dalam hal pembelajaran, teknologi informasi, melakukan kunjungan kesekolah yang lebih maju / studi banding, studi lanjut S2, workshop, dll hal ini semua telah dilaksanakan dengan baik walaupun belum begitu maksimal, pelatihan yang dilakukan seperti IHT masih selalu focus pada administrasi guru maka disarankan untuk lebih memberikan variasi pelatihan seperti strategi pembelajaran, metode pembelajaran, manner dll, dalam hal studi banding disarankan merata disetiap guru mata pelajaran yang selama ini baru pada ranah walikelas dan manajemen sekolah.

Manajemen sekolah melihat dari program-program yang telah dilaksanakan dengan membuat evaluasi kegiatan, dan hasil dari pengawasan tersebut akan menjadi salah satu acuan dalam menentukan kebijakan

maupun *planning* program-program kedepannya, mengevaluasi perangkat pembelajaran sebagai sesuatu yang penting bagi manajemen sekolah dalam menilai proses pembelajaran dikelas apakah sesuai dengan yang diharapkan atau tidaknya, melihat pada kedisiplinan dalam kehadiran disekolah melalui *finger print* merupakan salah satu tolak ukur apakah seorang guru tersebut bisa memberikan contoh yang baik bagi siswa dalam hal kedisiplinan kehadiran, Kepala sekolah dalam melakukan pengawasan, melakukan supervise kepada guru dalam hal pelaksanaan pembelajaran dikelas maupun administrasi pembelajaran walaupun belum dilakukan secara berkala, UKG Internal sudah dirancang dalam hal melihat kompetensi yang dimiliki tapi pada pelaksanaannya belum bisa dijalankan dengan semaksimal mungkin, pengawas dari dinas pendidikan sepatutnya melakukan pengawasan dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai guru tetapi pada kenyataannya dalam satu tahun pembelajaran hanya maksimal 2 x melakukan pengawasan sehingga pendampingan terhadap guru dalam hal ini sebagai pamong kurang berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Reneka Cipta
- Engkoswa. 1987. *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Proyek PLPTK Dirjen Dikti depdikdas
- Format penulisan karya Ilmiah Universitas Lampung, 2009, Universitas Lampung
- Guba, E.G & Lincoln Y.S, 1981. *Effective Evaluation. Improving the Usefulness of Evaluation Result Through Responsive and Naturalistic Approaches*. Jassay-Bass Inc. Publisher
- Husaini Usman. 2011. *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta
- Imron, Ali 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Jaya, h-9
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 *tentang Guru*.
- Robins, S.P. 2001 *Organizational behavior Concepts Controversies and applications*. London: Practice-Hall International, inc
- Sagala, Syaiful, 2009, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta
- Sagala, Syaiful, 2000, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta,
- Saudagar, Fachruddin & Idrus, Ali, 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru*, FKIP Universitas Jambi, Jakarta
- Sutikno, M. Sobry, 2012, *Manajemen Pendidikan*, Holistica. Lombok
- Syafrudin Nurdin, 2002, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Ciputat: Pers,
- Tilaar, H.A.R, 2002, *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta, Rineka Cipta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, Bandung: Fokus Media