

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS GURU

Oleh: Dwi Esti Andriani & Slamet Lestari¹

ABSTRAK

Salah satu masukan (inputs) yang menentukan mutu pendidikan adalah faktor guru. Profesionalitas guru sangat dibutuhkan untuk tercapainya kualitas suatu institusi dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Kepala sekolah sebagai pucuk pimpinan suatu institusi pendidikan memiliki kewenangan dan tanggung jawab untuk mengelola semua sumber daya sekolah (termasuk para guru) guna mewujudkan kualitas proses pendidikan. Peran kepala sekolah dalam pengembangan profesionalitas guru dapat dilakukan dengan berbagai upaya, antara lain: 1) pemberian keteladanan tentang profesionalisme; 2) menciptakan lingkungan kerja dan belajar kondusif yang akan meningkatkan kepuasan kerja guru; dan 3) melaksanakan pemberdayaan guru.

Kata kunci : *Kepala Sekolah, Profesionalitas Guru*

Pendahuluan

Pada saat ini sistem pendidikan di Indonesia menghadapi berbagai tantangan yang cukup besar dan mendasar, terutama dalam konteks pembangunan masyarakat, negara dan bangsa. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan dari berbagai aspek seperti kurikulum, sarana prasarana, personil, manajemen, pembiayaan dan sebagainya. Namun semua upaya tersebut belum menampakkan titik cerah keberhasilan. Hal ini disebabkan karena permasalahan dalam dunia pendidikan begitu banyak dan kompleks menyangkut berbagai aspek. Sangat sulit dan hampir tidak mungkin memberikan suatu formula yang jitu untuk mengatasinya. Namun, upaya meningkatkan mutu pendidikan harus terus dilakukan dan prioritas harus ditentukan.

Pendidikan yang bermutu dapat diukur dengan indikator mutu pendidikan, yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa. Mutu pendidikan diindikasikan sebagai pendidikan dengan keadaan/kondisi yang

baik, memenuhi syarat, dan cukup memadai dalam segala komponennya. Komponen dimaksud adalah masukan, proses, keluaran, guru, sarana/prasarana, dan biaya. Untuk itu, mutu pendidikan tercapai jika masukan, proses, keluaran, dan guru yang memenuhi syarat tertentu, sedangkan sarana/prasarana dalam kondisi baik dan biaya pendidikan yang dikeluarkan cukup memadai untuk berlangsungnya pendidikan. (Depdiknas: 2002).

Study Heyneman dan Loxley (1983) di 29 negara menemukan bahwa di antara berbagai masukan (*inputs*) yang menentukan mutu pendidikan, lebih dari sepertiganya ditentukan oleh guru. Peranan guru semakin vital di tengah keterbatasan sarana dan prasarana sebagaimana di alami oleh negara-negara berkembang, dan bagi anak-anak kurang beruntung yang bertempat tinggal di lingkungan kurang menunjang bagi proses belajarnya. Lebih lengkapnya adalah bahwa di 16 negara berkembang guru memberikan kontribusi terhadap prestasi belajar sebesar 34%, sedangkan manajemen 22%, waktu belajar 18%, sara-

¹ Dosen pada Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNY

na fisik 26%. Di 13 negara industri kontribusi guru adalah 36%, manajemen 23%, waktu belajar 22% dan sarana fisik 19%. (Dedi Supriadi, 1999:179). Hal tersebut membuktikan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan, mutu guru harus menjadi prioritas perbaikan.

Guru yang bermutu adalah guru yang profesional. Menurut Danim (2002) untuk melihat apakah guru dapat dikatakan profesional atau tidak, dapat dilihat dari dua perspektif. *Pertama*, dilihat dari tingkatan pendidikan minimal dari latar belakang pendidikan untuk jenjang sekolah tempat dia menjadi guru. *Kedua*, penguasaan guru terhadap materi bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, mengelola siswa, melakukan tugas-tugas bimbingan, dan lain-lain.

Dilihat dari tingkatan pendidikan minimal guru, data Balitbang Depdiknas (1998) menunjukkan bahwa dari sekitar 1,2 juta guru SD/MI hanya 13,8% yang berpendidikan diploma D2-Kependidikan ke atas. Selain itu, dari sekitar 680.000 guru SLTP/MTs baru 38,8% yang berpendidikan diploma D3-Kependidikan ke atas. Di tingkat sekolah menengah, dari 337.503 guru, baru 57,8% yang memiliki pendidikan S1 ke atas. Di tingkat pendidikan tinggi, dari 181.544 dosen, baru 18,86% yang berpendidikan S2 ke atas (3,48% berpendidikan S3). Hal ini menunjukkan bahwa profesionalitas guru dilihat dari tingkat pendidikannya masih jauh dari yang seharusnya.

Sedangkan profesionalitas guru dilihat dari pemahaman materi pelajaran ternyata juga masih rendah. Data dari Balitbang (1996) menunjukkan bahwa pemahaman guru SD terhadap mata pelajaran Matematika dan IPA di bawah 50% (1986), pemahaman guru SLTP terhadap mata pelajaran IPA di bawah 60%, dan Matematika hanya mencapai 77% (1987), sedangkan pemahaman guru SMU terhadap mata pelajaran Matematika hanya 67% dan IPA dibawah 65% (1988).

Profesionalitas guru yang rendah sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk meningkatkannya. Perspektif

di atas mengimplikasikan bahwa untuk meningkatkan profesionalitas guru harus dimulai dari pendidikan sebelum seseorang memperoleh jabatan (*pre service education*) dilanjutkan selama guru dalam jabatan (*in service education/training*) dan berakhir ketika guru pensiun atau berhenti. Mengapa? Seorang guru disyaratkan untuk memiliki latar belakang pendidikan dan kompetensi yang memadai agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang memadai mungkin guru profesional pada saat di angkat atau awal menjadi guru. Namun setelah periode tertentu jika kemampuan yang dimiliki tersebut tidak pernah dikembangkan maka akan menjadi 'usang' atau tertinggal karena ilmu pengetahuan dan nilai-nilai berkembang sangat cepat. Oleh karena itu pengembangan profesionalisme guru menjadi sesuatu yang sangat penting dan harus dilakukan secara terus menerus.

Pengembangan profesionalisme yang selama ini dilakukan belum menampakkan hasil yang memuaskan. Berangkat dari berbagai kelemahan pengembangan profesionalitas yang selama ini dilakukan maka tulisan ini menawarkan upaya pengembangan profesionalitas guru berbasis sekolah dimana kepala sekolah sebagai pucuk pimpinan yang mempunyai otoritas tertinggi di sekolah mempunyai peran utama untuk mewujudkannya.

Profesionalitas Guru dan Pengembangannya.

Guru yang profesional mensyaratkan tingkat pendidikan dan kompetensi yang memadai. Di Indonesia saat ini, tingkat pendidikan minimal untuk seorang guru adalah pendidikan tinggi yaitu SD minimal DII, SLTP dan SMU minimal S1 serta memiliki kemampuan mengajar yang dibuktikan dengan sertifikat kewenangan mengajar atau akta empat. Sedangkan kompetensi yang disyaratkan menurut Depdikbud dalam Danim: 2002 meliputi 10 kompetensi yaitu:

1. Mengembangkan kepribadian.
2. Menguasai landasan kependidikan.
3. Menguasai bahan pengajaran.
4. Menyusun program pengajaran.
5. Melaksanakan program pengajaran.
6. Menilai hasil dan proses belajar-mengajar.
7. Menyelenggarakan program bimbingan.
8. Menyelenggarakan administrasi sekolah.
9. Kerjasama dengan sejawat dan masyarakat.
10. Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Tingkat pendidikan dan kompetensi yang memadai tersebut harus terpenuhi, dan masih harus ditambah dengan dimilikinya kode etik serta otonomi jika guru adalah sebuah profesi dan oleh karenanya guru diakui sebagai seorang profesional. Sebagaimana dikatakan oleh Joan (1991) *"The term 'profession' implies a number of things. The most commonly accepted definitions of a profession are of an occupation which requires a long training, involves theory as a background to practice, has its own code of behaviour and has a high degree of autonomy. All of those these applies to teachers."*

Kode etik profesi adalah norma-norma oleh setiap anggota profesi dalam melaksanakan profesinya dan dalam hidupnya di masyarakat. Norma-norma tersebut berisi petunjuk-petunjuk bagi para anggota profesi tentang bagaimana melaksanakan profesinya dan larangan-larangannya (Soetjipto dan Rafli Kosasi: 1999). Kode etik guru di Indonesia yang ditetapkan dalam Kongres PGRI XVI tahun 1989 harus menjadi pedoman bagi setiap guru di Indonesia dalam menjalankan profesinya. Bahkan nilai-nilai dan norma-norma profesi guru harus menginternal dalam diri guru sehingga kode etik dirasakan bukan sebagai batasan-batasan profesi namun sebagai sesuatu yang seharusnya dilakukan oleh seorang guru profesional.

Sedangkan otonomi adalah suatu sikap profesional yang disebut mandiri. Guru

harus memiliki otonomi atau kemandirian dalam mengemukakan apa yang harus dikatakan dan dilakukan berdasarkan keahliannya. Otonomi ini tumbuh melalui proses belajar dan perkembangan profesinya (Sahertian: 1994). Jadi, pengetahuan dan keterampilan yang memadai atau kompetensi, kepatuhan terhadap kode etik serta dimilikinya otonomi profesi dalam melaksanakan profesinya merupakan syarat seorang guru yang profesional.

Hal tersebut dapat tercapai hanya dengan adanya upaya pengembangan profesionalitas guru yang terus menerus dan yang dalam prosesnya memperhatikan guru sebagai pribadi yang utuh yaitu terdiri dari aspek kognitif, afektif dan psikomotor. Yang dimaksud pengembangan profesionalitas guru adalah suatu proses yang membuat guru-guru menjadi lebih profesional. Setiap upaya yang dapat meningkatkan aspek-aspek profesionalisme guru merupakan pengembangan profesionalitas guru (Dean: 1991).

Faktor lain yang menuntut pengembangan profesionalitas guru yang terus menerus adalah karakteristik pekerjaan profesional guru. Hal ini sebagaimana dikatakan Zamroni: 2000 bahwa pekerjaan profesional dapat dikategorikan menjadi dua yaitu *soft profession* dan *hard profession*. Pekerjaan guru merupakan pekerjaan profesional yang masuk dalam kategori *soft profession*. Ciri pekerjaan *soft profession* yaitu perilaku dan langkah-langkah dalam melaksanakan pekerjaan tidak dapat dijabarkan secara detail dan pasti. Sebab langkah-langkah dan tindakan yang harus diambil sangat ditentukan oleh kondisi dan situasi tertentu. Implikasinya, pekerjaan kategori ini menuntut kemampuan minimal yang dari waktu-ke waktu harus ditingkatkan agar dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perkembangan masyarakat. Oleh karena itu, faktor memperoleh kesempatan untuk mendapatkan *in-service training/education* bagi guru menjadi sangat penting.

Jadi, profesionalitas guru tidak bersifat statis melainkan dinamis. Seorang guru

yang sebelumnya bekerja profesional belum tentu tetap profesional di masa yang akan datang. Begitu juga sebaliknya, seorang guru yang sebelumnya tidak profesional belum tentu akan selamanya tidak profesional. Oleh karena itu Joan: 1991 mengatakan bahwa pengembangan profesional bagi guru merupakan "... *is career long, starting with initial training and countinuing until retirement. It is an active process*" (Joan: 1991).

Peningkatan profesionalitas guru sangat bergantung terutama dari motivasi dan komitmen guru sendiri. Namun pihak-pihak terkait seperti organisasi profesi, dinas pendidikan, masyarakat dan yang paling utama adalah lingkungan kerja guru sendiri harus mengupayakan tumbuhnya motivasi dan komitmen tersebut. Tanpa adanya dukungan dari pihak-pihak terkait, upaya tersebut tidak akan dapat optimal bahkan bisa dipandang sebagai beban oleh para guru. "*The teacher must actually work to develop. Development does not happen merely as a result of years of teaching. ...it nevertheless stresses the need for development day-to-day process for staff (baca: guru) and regular responsibility for management to encourage it*" (Joan: 1991).

Agar pengembangan profesionalitas guru dapat efektif maka harus dipahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi profesionalitas guru sebagai dasar pengembangan. Muhammad Surya: 2002 mengatakan bahwa faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah "kepuasan kerja" Kepuasan kerja ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) lingkungan kerja dan (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri. Rekomendasi-rekomendasi pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan oleh BPPN tahun 1999 menyatakan bahwa kesejahteraan guru merupakan aspek paling *crucial* dalam dunia pendidikan. Tingkat kesejahteraan guru tergolong rendah, bahkan amat rendah, tidak setara dengan pengabdian yang diberikannya. Kesejahteraan guru yang rendah berdampak tidak

menguntungkan terhadap motivasi guru, status sosial profesi keguruan, dan dunia pendidikan secara keseluruhan. Gaji merupakan aspek utama dan paling pokok dalam kesejahteraan guru. Selain gaji, kesejahteraan guru juga meliputi kelancaran dalam kenaikan pangkat, rasa aman dalam menjalankan tugas, kondisi kerja, kepastian karier sebagai guru, dan hubungan antar pribadi. Nampaknya kelima faktor itu belum dapat terwujud sepenuhnya dalam lingkungan kehidupan guru saat ini dan belum mendapat perhatian yang cukup oleh pemerintah dalam program profesionalisasinya.

Upaya pengembangan profesional guru yang selama ini telah dilakukan antara lain adalah melalui pendidikan pra jabatan (pendidikan di LPTK) dan dalam jabatan, termasuk penataran, pembinaan dari organisasi profesi dan tempat kerja, dan lain-lain. Namun semua upaya tersebut belum menampakkan hasil yang memuaskan. Hal ini karena program profesionalisasi yang dilaksanakan: 1) sebagian besar masih terbatas pada pemberian bekal pengetahuan dan ketrampilan mendidik guru atau aspek kognitif. Faktor-faktor penting yang juga sangat mempengaruhi profesionalitas guru terutama dari sisi afektif seperti kenyamanan, keamanan dan kepuasan kerja, kepastian karir, kesejahteraan belum diperhatikan; 2) tidak berpusat pada guru, apalagi jika program tersebut merupakan 'proyek titipan' dari pusat; 3) tidak memperhatikan dan sesuai dengan lingkungan dan tempat kerja guru sesungguhnya; dan 4) tidak adanya tindak lanjut pasca pembinaan. Hal ini menyebabkan seringkali guru setelah memperoleh pengetahuan dan ketrampilan baru, tidak dapat, atau mau dan atau mampu mengaplikasikannya di sekolah. Akhirnya pembinaan yang dilakukan belum dapat mencapai tujuannya. Bekerja profesional masih merupakan harapan bahkan impian bagi kaum guru sendiri.

Untuk mengatasi hal tersebut BPPN: 1999 merekomendasikan pembinaan profesionalisme guru berbasis sekolah yang mengacu pada peningkatan mutu berbasis

sekolah (*school based quality improvement*) dan semangat desentralisasi, yaitu sekolah diberi kewenangan yang lebih besar untuk menentukan apa yang terbaik untuk pembinaan mutu guru-gurunya. Untuk itu, sekolah menyusun program, anggaran langsung disalurkan ke sekolah, dan kepala sekolah menentukan pelatihan (apa, dimana, kapan, untuk menunjang kompetensi apa) yang akan diikuti oleh guru-gurunya.

Kewenangan sekolah tersebut perlu diiringi dengan upaya penciptaan lingkungan sekolah yang mendukung dan memotivasi guru untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh melalui diklat. Sekolah hendaknya dapat menjadi lingkungan kerja dan belajar yang nyaman, aman dan menyenangkan sehingga akan memotivasi guru untuk bekerja sebaik-baiknya dan mendorong tumbuhnya pribadi guru yang sesungguhnya. Tanpa ada dukungan dan "ruang" yang memungkinkan bagi guru untuk mengembangkan diri maka kecil harapan guru mau dan mampu bekerja profesional.

Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalitas Guru

Sebagaimana disampaikan di atas bahwa pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan guru yang profesional. Profesionalitas guru tidak dapat terwujud tanpa adanya upaya peningkatan yang terus-menerus, yang berorientasi pada guru sebagai pribadi yang utuh dan yang memperhatikan lingkungan serta tempat kerja guru. Pengembangan profesionalitas guru harus diarahkan pada pembentukan pribadi guru dari sekedar peningkatan kemampuan dan keterampilan mengajar dan mendidik. Salah satu alternatif upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan pengembangan profesionalitas guru berbasis sekolah yang terus menerus.

Pengembangan profesionalitas guru berbasis sekolah yang terus menerus memerlukan tekad dan komitmen yang tinggi dari

kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pucuk pimpinan yang memiliki wewenang dan tanggung untuk mengelola semua sumber daya sekolah termasuk guru-gurunya guna mewujudkan proses pendidikan yang bermutu. Sebagaimana dikatakan Suryosubroto: 2003 mengatakan bahwa di sekolah, kepala sekolah berperan dan berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator dan supervisor yang sering disingkat EMAS. Sesuai dengan fungsi dan perannya maka kepala sekolah harus mengagendakan dan memprioritaskan program pengembangan profesionalitas guru diantara semua program di sekolahnya guna meningkatkan mutu pendidikan.

Pengembangan profesionalitas guru tersebut menuntut kepala sekolah untuk mampu menjadikan sekolah sebagai 'rumah' bagi guru. Kepala sekolah harus mampu menciptakan keamanan dan kenyamanan kerja untuk guru. Selain itu kepala sekolah juga harus mampu memfasilitasi guru untuk meningkatkan dan mengembangkan seluruh potensinya. Dengan kata lain kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang 'memuaskan' dan lingkungan belajar yang kondusif bagi guru. Oleh karena itu selain keempat fungsi dan peran kepala sekolah seperti tersebut di atas maka kepala sekolah juga dituntut untuk menjadi seorang *educational leader*.

Mulyasa: 2003 mengatakan bahwa dalam peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah bisa berpedoman pada asas tujuan, asas keunggulan, asas mufakat, asas kesatuan, asas persatuan, asas empirisme, asas keakraban, dan asas integritas. Hal tersebut menunjukkan bahwa peran manajer pendidikan oleh kepala sekolah

sangat berbeda dengan peran manajer lainnya terutama dalam dunia bisnis.

Sedangkan sebagai *educational leader*, ia bertanggung jawab menciptakan lingkungan belajar yang kondusif yang memungkinkan anggotanya mendayagunakan dan mengembangkan potensinya seoptimal mungkin. Dalam lingkungan seperti itu, para guru dan peserta didik termotivasi untuk saling belajar, saling memotivasi, dan saling memberdayakan. Suasana seperti itu memberi ruang untuk saling belajar melalui keteladanan, belajar bertanggung jawab, serta belajar mengembangkan kompetensi sepenuhnya, bukan sekedar kompetensi kognitif. Kepala sekolah berada di garda paling depan dalam hal peneladanan, pemotivasian, dan pemberdayaan itu. Hal ini senada dengan nilai-nilai luhur kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara yaitu: *ing ngarso sing tulodo, ing madyo mangun karso, tutwuri handayani* (Agus Dharmas: 2003)

Oleh karena itu *upaya pertama* yang harus dilakukan dalam mengembangkan profesionalitas guru di sekolah adalah dengan pemberian keteladanan tentang profesionalisme itu sendiri. Kepala sekolah sebagai *top manager* sekaligus *leader* di sekolahnya harus mampu berperan sebagai teladan atau contoh nyata profesionalisme. Setiap kepala sekolah harus menyadari bahwa dirinya menjadi pusat perhatian sekaligus acuan sikap dan perilaku semua personil di sekolah.

Banyak rumusan tentang karakteristik kepala sekolah yang profesional. Dari semua rumusan, pada hakekatnya seorang kepala sekolah yang profesional dituntut untuk memiliki kompetensi profesional, pribadi dan sosial. Kompetensi profesional antara lain: menguasai teori dan penerapan kepemimpinan dan manajemen, kecerdasan yang tinggi, penuh pertimbangan, mampu membagi kewenangan (pendelegasian) dengan baik, dan konsisten. Kemampuan pribadi antara lain memiliki kepercayaan diri yang tinggi, memiliki emosi yang stabil, dan memiliki sikap lincah, periang, terbuka dan ramah. Sedangkan kemampuan sosial an-

tara lain bersedia ikut merasakan penderitaan orang lain, tanggap rasa dan toleran, pemurah dan suka berderma. Dengan demikian kepala sekolah perlu melaksanakan kepemimpinan yang transformasional, kreatif, kolaboratif, adaptatif, partisipatif dan memiliki rasa empati yang tinggi. (Suharsimi Arikunto: 1997).

Upaya kedua adalah menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang kondusif yang akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Untuk itu kepala sekolah harus mampu berperan sebagai motivator sekaligus fasilitator. Kepala sekolah harus mengetahui apa saja yang dibutuhkan guru. Hal ini sangat penting bagi kepala sekolah agar dapat memberikan fasilitas-fasilitas yang tepat sekaligus memotivasi kerja guru. Mengacu dari pendapat-pendapat di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja profesional guru maka sebagai fasilitator kepala sekolah harus: 1) meningkatkan kesejahteraan guru; 2) menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan; dan 3) menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menciptakan kesempatan yang luas untuk pengembangan dan peningkatan diri. Ketiga hal di atas akan dijelaskan lebih lanjut dibawah ini:

1. Peningkatan kesejahteraan guru. Kepala sekolah harus 'berani' memprioritaskan anggaran untuk meningkatkan penghasilan guru yang masih jauh dari memadai terutama untuk guru swasta honorer dan tidak tetap. Realitas di lapangan menunjukkan ada kecenderungan pengalokasian anggaran untuk pembangunan fisik tanpa imbang dengan peningkatan kesejahteraan guru-gurunya. Peningkatan penghasilan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk insentif, honor, hadiah, dan lain-lain. Agar efektif, setiap bentuk upaya peningkatan kesejahteraan guru harus berfungsi sebagai *reward* yang akan memotivasi guru-guru berpacu dalam prestasi. Oleh karena itu pemberian insentif kepada guru harus

dikaitkan dengan prestasi kerjanya secara spesifik (*merit system*).

2. Penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan. Kepala sekolah harus mampu memfasilitasi terciptanya kondisi kerja yang menyenangkan bagi para guru, baik fisik maupun non fisik. Yang termasuk dalam kondisi kerja fisik adalah ruang guru, ruang kelas, bangunan dan lingkungan sekolah, fasilitas pendidikan dan lain-lain. Sedangkan yang termasuk dalam kondisi kerja non fisik adalah suasana kerja, prosedur kerja, sistem kepegawaian, hubungan antar pribadi atau rekan sejawat, penghargaan (*reward*) atas prestasi kerja dan belajar, dan lain-lain. Kondisi kerja fisik dan non fisik tersebut harus diupayakan dapat menumbuhkan rasa aman dan nyaman bagi guru.

3. Penciptaan lingkungan belajar yang kondusif.

Budaya belajar hendaknya dapat terwujud di sekolah. Hal ini perlu dukungan baik fasilitas belajar yang mendukung maupun iklim belajar yang kondusif. Fasilitas belajar bagi guru antara lain perpustakaan sekolah yang memadai, laboratorium untuk melakukan penelitian dan pengembangan ilmu, media informasi, dan lain-lain. Sedangkan iklim belajar yang kondusif antara lain komunikasi dan hubungan yang baik antar sejawat memungkinkan terjadi validasi teman sejawat, saling menghargai, iklim kompetisi prestasi yang sehat, dan lain-lain.

4. Kesempatan yang luas untuk peningkatan dan pengembangan diri. Kepala sekolah harus memberikan kesempatan yang luas, kemudahan sekaligus dukungan baik materi (uang dan fasilitas) maupun non materi kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan latihan baik formal maupun non formal yang diselenggarakan di dalam dan di luar sekolah. Ada lima program pendukung yang dirumuskan oleh Tim Pengembang SPGP Direktorat P2TK dan KPT

Depdiknas 2004 bagi guru untuk meningkatkan efektivitasnya melaksanakan pembelajaran yaitu program pendidikan prajabatan, induksi, *mentoring*, magang, dan pengayaan. Kelima program tersebut dapat dilaksanakan oleh sekolah dan lembaga lain terkait (2004:10)

Upaya ketiga adalah melaksanakan pemberdayaan kepada guru-gurunya. Yang dimaksud pemberdayaan di sini adalah pemberian peluang/kesempatan pengoptimalan seluruh potensi guru. Kepala sekolah harus memberikan peluang dan kesempatan kepada para guru untuk berprestasi dan berada di garda depan sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya. Kepala sekolah memberi kesempatan yang seluas-luasnya kepada guru untuk berekspresi, berkarya dan berkreasi dalam karirnya.

Penutup

Profesionalitas guru merupakan unjuk kerja guru dalam menjalankan profesinya. Profesionalitas guru di Indonesia masih perlu ditingkatkan karena guru yang profesional merupakan syarat utama terwujudnya proses pendidikan yang bermutu. Pengembangan profesionalitas guru yang dilaksanakan hendaknya berbasis sekolah yaitu pemberian pendidikan dan latihan yang berdasar pada kebutuhan guru, berorientasi pada guru, memperhatikan lingkungan dan tempat kerja guru dan dilaksanakan secara terus menerus. Termasuk di dalam upaya tersebut adalah penciptaan lingkungan sekolah yang kondusif untuk bekerja sekaligus belajar.

Upaya pengembangan profesionalitas guru tersebut menuntut tekad dan komitmen yang tinggi dari kepala sekolah sebagai pemegang otoritas tertinggi di sekolah. Kepala sekolah harus memprioritaskan program pengembangan profesionalitas guru dalam agenda sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk berperan sebagai teladan, fasilitator sekaligus motivator dan pemberdaya potensi guru. Harapannya, dapat

tumbuh dan berkembang pribadi-pribadi guru profesional yang selalu berkeinginan untuk memelihara dan meningkatkan profesionalitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Depdiknas, (2002). *Pengkajian 13 Indikator Pendidikan*. Jakarta: Balitbang Pusat Data dan Informasi Pendidikan Depdiknas.
- Joan, Dean. (1991). *Professional Development in School*. Philadelphia: Open University Press.
- Mulyasa, E. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyuksesan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sahertian, Piet A. (1994). *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Soetjipto, dan Rallis Kosasi. (1999). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryosubroto, B. (2003). *Supervisi bagi Kepala Sekolah (Laporan PPM)*. Yogyakarta: FIP UNY.
- Surya, Muhammad. (2002). *Krisis Pendidikan: Apa yang Salah dengan Guru dan Pendidikan Guru di Indonesia (Makalah dalam Konferensi Nasional "Manajemen Pendidikan")*. Diselenggarakan oleh HISAPIN bekerjasama dengan UNJ, tanggal 8-10 Agustus 2002.
- Tim Pengembang SPGP Direktorat P2TK dan KPT Depdiknas. (2004). *Sistem Pendukung Guru Pemula*. Jakarta: Depdiknas
- Zamroni. (2000). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Biograf Publishing.