

PERMASALAHAN GURU DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SDM PENDIDIKAN ISLAM: TANTANGAN DAN SOLUSI

Sri Zahara¹, Lidya Fransiska Oktavia², Alia Yovica³, Refnawati⁴, Tri Yuliani⁵
^{1, 2, 3, 4, 5}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No.137, Sumatera Barat, Indonesia
Email: srizahara108@gmail.com

Article History

Received: 14-11-2024

Revision: 29-11-2024

Accepted: 01-12-2024

Published: 03-12-2024

Abstract. This article aims to analyze teacher problems in the perspective of Islamic education human resource management. This article uses the methodology of literature study to explore the various challenges faced by teachers in the context of human resource management of Islamic education. Databases such as Google Scholar are used to search for relevant sources of study, with search terms including "Islamic education," "teacher challenges," "human resource management," and "teacher retention in Islamic schools." Each selected study was analysed to assess the research design, context, and findings, to ensure a thorough review of existing research on teacher challenges. The results of the analysis show that the factors that cause the low professionalism of teachers in Indonesia include (1) there are still many teachers who do not pursue their profession, (2) the existence of teacher printing institutions that do not pay attention to how the output will be produced. and (3) lack of motivation of teachers in developing their quality. Solutions to overcome these problems include (1) organizing an effective teacher professionalism development program, (2) involving teachers in professionalism development programs, (3) improving competence through teacher certification programs, (4) improving teacher competence through training in the use of digital technology, (5) encouraging teachers to be active in scientific activities, and (6) training to improve English language skills.

Keywords: Teacher Issues, Human Resource Management, Islamic Education

Abstrak. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan guru dalam perspektif manajemen SDM pendidikan Islam. Artikel ini menggunakan metodologi studi literatur untuk mengeksplorasi berbagai tantangan yang dihadapi oleh guru dalam konteks manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam. Basis data seperti Google Scholar digunakan untuk mencari sumber studi yang relevan, dengan istilah pencarian termasuk "pendidikan Islam," "tantangan guru," "manajemen sumber daya manusia," dan "retensi guru di sekolah-sekolah Islam." Setiap studi yang dipilih dianalisis untuk menilai desain penelitian, konteks, dan temuannya, guna memastikan tinjauan menyeluruh atas penelitian yang ada tentang tantangan guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa Faktor-faktor penyebab rendahnya profesionalisme guru di Indonesia antara lain (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya, (2) adanya institusi pencetak guru yang kurang memperhatikan bagaimana output yang akan dihasilkan. dan (3) kurangnya motivasi guru dalam mengembangkan kualitas dirinya. solusi mengatasi masalah tersebut antara lain (1) menyelenggarakan program pengembangan profesionalisme guru yang efektif, (2) melibatkan guru dalam program pengembangan profesionalisme, (3) peningkatan kompetensi melalui program sertifikasi guru, (4) peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan penggunaan teknologi digital, (5) mendorong guru untuk aktif dalam kegiatan ilmiah, dan (6) pelatihan untuk meningkatkan keterampilan berbahasa Inggris.

Kata Kunci: Permasalahan Guru, Manajemen SDM, Pendidikan Islam

How to Cite: Zahara, S., Oktavia, L. F., Yovica, A., Refnawati., & Yuliani, T. (2024). Permasalahan Guru dalam Perspektif Manajemen SDM Pendidikan Islam: Tantangan dan Solusi. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (6), 7475-7486. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i6.2151>

PENDAHULUAN

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, baik pada pendidikan formal maupun dalam berbagai jenjang pendidikan peserta didik (Bozkus, 2018). Dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, diperlukan seorang guru yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Guru profesional harus mampu menyampaikan materi pelajaran dengan baik, efektif, dan efisien agar siswa dapat memahami apa yang disampaikan oleh guru dalam proses pembelajaran. Di tangan guru akan dihasilkan anak didik yang berkualitas, baik secara akademik, kecakapan (*expertise*), kematangan emosi dan moral serta spiritual, sehingga sikap cakap, tanggung jawab, kecakapan, dan dedikasi yang tinggi merupakan sikap yang harus dimiliki guru melalui kinerja mereka (Rusdiana, 2022).

Seorang guru yang profesional adalah seorang guru yang memiliki pengetahuan yang luas, dan tidak sekadar text book terhadap bidang studi yang menjadi bahan ajarnya (Illahi, 2020). Dengan memiliki kemampuan terhadap lapangan pengetahuannya, seorang guru tentu bisa memilih model, strategi, dan metode pengajaran yang tepat untuk murid-muridnya. Kinerja yang bagus juga merupakan hal yang harus diimplementasikan guru profesional. Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Mulyasa, 2013). Beberapa hal yang menjadi perhatian kinerja mengajar guru, seperti kualitas, tingkat keterampilan, latar belakang budaya dan pendidikan, kemampuan dan sikap, minat dan motivasi, disiplin, etos kerja, struktur pekerjaan, keterampilan, dan usia angkatan kerja. Kinerja guru merupakan faktor atau kunci utama yang harus dimiliki agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara komprehensif, sebab itulah yang menjadi alasan pemerintah menyelenggarakan penilaian kinerja guru.

Guru melalui kinerjanya dapat mempengaruhi peningkatan kualitas hasil pendidikan sesuai dengan posisi guru yang strategis. Rendahnya kualitas pembelajaran dipengaruhi oleh kinerja guru, sehingga kualitas pendidikan yang baik mencerminkan kinerja guru yang baik pula (Mulyani, 2012). Kinerja seorang guru dikatakan baik apabila guru tersebut telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap tugas mengajar, penguasaan dan pengembangan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan seluruh warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi teladan bagi siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Diluar dari profesionalisme dan kinerja yang harus dicapai guru, terdapat masalah-masalah yang ada pada tenaga pendidik kita. Problematika tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang terjadi di internal maupun eksternal. Ada beberapa solusi yang disediakan, salah satunya dengan kemajuan belajar. Kemajuan dalam belajar dapat disesuaikan dengan kebutuhan tergantung pada ketersediaan akses pengetahuan dan informasi, yang kini dapat diperoleh dengan mudah dan cepat, yaitu dalam hitungan *mouse click*. Orientasi baru ini akan memberikan pengaruh positif terhadap kemajuan kreativitas dan daya imajinasi pemelajar. Selain itu, kemampuan berpikir kritis dan analitis pemelajar diharapkan dapat ditingkatkan, misalnya dengan mengasah kemampuan mereka untuk menemukan dan mengidentifikasi berbagai hal secara cepat di dunia maya. Semua ini akhirnya diharapkan dapat meningkatkan daya saing pemelajar itu sendiri. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan guru dalam perspektif manajemen SDM pendidikan Islam.

METODE

Artikel ini menggunakan metodologi studi literatur untuk mengeksplorasi berbagai tantangan yang dihadapi oleh guru dalam konteks manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam. Pendekatan tinjauan sistematis diadopsi untuk mengumpulkan dan menganalisis literatur yang relevan, dengan fokus pada artikel yang ditinjau sejawat, tesis akademis, dan laporan resmi yang diterbitkan antara tahun 2015 dan 2024. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi, mengkategorikan, dan mensintesis isu-isu berulang yang terkait dengan manajemen guru, pengembangan profesional, dan kondisi tempat kerja yang khusus untuk lembaga pendidikan Islam.

Proses penelitian melibatkan identifikasi tema-tema utama dalam literatur, termasuk perekrutan guru, retensi, pengembangan profesional, kepuasan kerja, dan evaluasi kinerja dalam lingkungan pendidikan Islam. Basis data seperti Google Scholar digunakan untuk mencari sumber studi yang relevan, dengan istilah pencarian termasuk "pendidikan Islam," "tantangan guru," "manajemen sumber daya manusia," dan "retensi guru di sekolah-sekolah Islam." Setelah pencarian awal, 85 studi disaring berdasarkan abstraknya, dan 16 artikel memenuhi kriteria inklusi, menawarkan wawasan langsung ke dalam praktik dan tantangan manajemen SDM yang khusus untuk pendidikan Islam.

Setiap studi yang dipilih dianalisis untuk menilai desain penelitian, konteks, dan temuannya, guna memastikan tinjauan menyeluruh atas penelitian yang ada tentang tantangan guru. Sintesis ini memungkinkan kategorisasi masalah ke dalam tema-tema yang berbeda, seperti dukungan organisasi, harapan budaya, kebutuhan pelatihan, dan keterbatasan sumber

daya. Dengan memetakan tantangan-tantangan ini, studi ini bertujuan untuk memberikan perspektif terperinci tentang tantangan SDM spesifik yang dihadapi oleh para pendidik di sekolah-sekolah Islam dan untuk menyarankan jalur-jalur untuk penelitian di masa mendatang dan solusi-solusi praktis.

HASIL DAN DISKUSI

Guru Profesional

Guru dapat dikatakan sebagai tokoh sentral dalam pendidikan, karena perannya dalam menggerakkan dan memfasilitasi pembelajaran. Ravhuhali et al., (2017) menjelaskan bahwa guru sebaiknya juga memiliki peran sebagai akademis, peneliti dan pembelajar sepanjang hayat. Hal ini berkaitan dengan peranannya guru yang erat dengan bidang pedagogis, sehingga membutuhkan keterampilan pedagogis dan pengetahuan lain yang mendukung perannya untuk mengawal proses belajar mengajar secara efektif. Saat ini guru tidak lagi berperan sebagai '*sage on the stage*' seperti pemahaman pada pembelajaran yang berpusat guru (Slavin, 2017). Guru merupakan fasilitator yang merancang bagaimana sebuah proses pembelajaran menerapkan strategi yang fleksibel, metode asesmen yang transparan serta kegiatan yang dapat memotivasi siswa untuk terlibat secara aktif. Selain itu, guru juga menerima umpan balik peserta didik tentang proses pembelajaran yang terjadi. Sehingga memungkinkan berkembangnya atmosfer berpikir kritis, berkolaborasi, berkomunikasi dan berkreasi sesuai dengan karakter yang dibutuhkan era 4.0.

Bidang pekerjaan guru terbagi ke dalam empat hal yaitu; pendidikan, proses belajar-mengajar atau bimbingan dan penyuluhan, pengembangan profesi, dan penunjang proses belajar mengajar atau bimbingan dan penyuluhan (Wardanti, 2002). Mengacu pada hal tersebut, peningkatan pendidikan dan profesionalisme guru menjadi hal yang signifikan karena guru bukan hanya semata pekerjaan, tetapi juga profesi yang menjadi salah satu pilar penting dalam pendidikan. Berkaitan dengan profesionalisme, perlu didefinisikan secara singkat dalam kaitannya dengan profesi guru. Menurut Darling-Hamond & Goodwin (dalam Wardanti, 2002) suatu pekerjaan disebut profesional jika paling tidak mempunyai tiga ciri utama yaitu: (a) penerapan ilmu dalam pelaksanaan pekerjaan didasarkan pada kepentingan individu pada setiap kasus, (b) mempunyai mekanisme internal yang terstruktur, yang mengatur rekrutmen, pelatihan, pemberian lisensi (ijin kerja), dan ukuran standar untuk praktik yang etis dan memadai; serta (c) mengemban tanggung jawab utama terhadap kebutuhan kliennya. Sedangkan menurut (d) Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan

keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Dengan demikian profesi guru dapat disimpulkan sebagai pekerjaan yang mengandung unsur profesionalisme karena untuk menjadi guru diperlukan ilmu baik secara konten maupun pedagogi. Profesionalisme guru menjadi perhatian secara global, karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi- informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi (Yusutria, 2017). Guru dalam hubungannya dengan profesionalisme tidak hanya sebuah pekerjaan semata, melainkan sebuah profesi yang posisinya sangat penting. Selain itu untuk menjadi guru profesional diperlukan beragam keterampilan yang akan menunjang tugasnya di lapangan.

Kompetensi Guru Profesional

Untuk menjadi guru yang profesional tidaklah mudah, karena harus memiliki berbagai kompetensi keguruan. Menurut Syaiful (dalam Illahi, 2020) segala kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Selanjutnya menurut Muhibbin Syah, dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi guru (Aunga, 2017) juga dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan dalam bentuk perilaku cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan profesinya, Menurut Mulyasa (2013) kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, sosial, spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Pasal 10 menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik, yang meliputi (1) pemahaman wawasan guru akan landasan dan filsafat pendidikan, (2) guru memahami potensi dan keberagaman peserta didik, sehingga dapat didesain strategi pelayanan belajar sesuai keunikan peserta didik, (3) guru mampu mengembangkan

kurikulum/silabus dalam bentuk dokumen maupun implementasi dalam bentuk pengamalan belajar, (4) guru mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar, (5) mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif, (6) mampu melakukan evaluasi hasil belajar dengan memenuhi prosedur dan standar yang dipersyaratkan, dan (7) mampu mengembangkan bakat dan minat peserta didik melalui kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian terkait dengan penampilan sosok guru sebagai individu yang mempunyai kedisiplinan, berpenampilan baik, bertanggung jawab, memiliki komitmen, dan menjadi teladan. Menurut Usman (illahi, 2020) kompetensi kepribadian meliputi (1) kemampuan mengembangkan kepribadian, (2) kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi, dan (3) kemampuan melaksanakan bimbingan dan penyuluhan

Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Kompetensi social menurut Slamet (Illahi, 2020) antara lain (1) memahami dan menghargai perbedaan (respek) serta memiliki kemampuan mengelola konflik, (2) melaksanakan kerja sama secara harmonis dengan kawan sejawat, kepala sekolah, dan pihak-pihak terkait lainnya, (3) membangun kerja tim (teamwork) yang kompak, cerdas, dinamis, dan lincah, (4) melaksanakan komunikasi (oral, tertulis, tergambar) secara efektif dan menyenangkan dengan seluruh warga sekolah, orang tua peserta didik, dengan kesadaran sepenuhnya bahwa masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab terhadap kemajuan pembelajaran, (5) memiliki kemampuan memahami dan menginternalisasikan perubahan lingkungan yang berpengaruh dengan tugasnya, (6) memiliki kemampuan mendudukkan dirinya dalam sistem nilai yang berlaku di masyarakat, dan (7) melakukan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (partisipasi, penegakan hukum, dan profesionalisme)

Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi, menurut Syaifudin Sagala (illahi, 2020) terdiri dari (1) memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum, (2) memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar,

(3) memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan (4) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai agen pembelajaran maka guru dituntut untuk kreatif dalam menyiapkan metode dan strategi yang cocok untuk kondisi anak didiknya, memilih dan menentukan sebuah metode pembelajaran yang sesuai dengan indikator pembahasan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Karakteristik Guru Abad 21

Guru sebagai fasilitator, motivator dan inspirator. Saat ini perkembangan digital sudah demikian maju, guru bukan satu-satunya sumber informasi untuk belajar. Oleh karena itu guru harus bisa menjadi fasilitator dan motivator bagi muridnya untuk mencari dan memanfaatkan sumber belajar melalui kemajuan digital (Gemnafle, 2016). Hal ini sekaligus sebagai inspirator untuk murid-muridnya agar lebih giat belajar dan menemukan sumber informasi melalui teknologi yang berkembang. Adapun uraian karakteristik guru abad 21 sebagai berikut (Syahputra, 2018):

- Minat baca guru harus tinggi; Guru harus memiliki kemampuan menulis karya ilmiah. Disamping minat baca guru harus tinggi, guru dituntut juga memiliki kemampuan menulis karya ilmiah. Sebab guru dalam tugasnya akan selalu memberikan macam-macam tugas kepada siswanya. Beberapa penugasan yang diwajibkan guru kepada siswanya antara lain adalah mereview buku, artikel jurnal, membuat karangan pendek dan lain-lain. Hal ini semua menuntut guru harus mahir menulis
- Guru harus kreatif dan inovatif mempraktekkan model-model pembelajaran; Tuntutan pembelajaran abad 21 mengharuskan guru kreatif dan inovatif mempraktekkan model-model pembelajaran yang dapat mengkonstruksi pengetahuan siswanya. Kombinasi antara model pembelajaran dan penggunaan teknologi digital akan menimbulkan kreativitas dan inovasi siswa.
- Guru mampu bertransformasi secara kultural; Pandangan “teacher centered” pada kultur pembelajaran sebelumnya harus dapat bertransformasi ke arah “student centered”. Jadikan siswa sebagai subyek belajar yang dapat berkembang dan mengkonstruksi pengetahuannya secara maksimal.

Permasalahan Guru di Indonesia dan Solusinya

Permasalahan Guru

Menurut Skameto (2014) profesionalisme guru dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting, yaitu kompetensi, sertifikasi, dan tunjangan profesi. Tiga faktor ini berpengaruh terhadap kualitas guru yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pendidikan. Faktor kompetensi dan sertifikasi berkaitan erat dengan program pendidikan dan pelatihan guru yang dikenal dengan program pengembangan profesionalisme guru atau PD (*Professional Development*). Seperti telah diuraikan pada bab sebelumnya, PPG diselenggarakan oleh pemerintah bagi guru dalam jabatan sebagai syarat untuk dapat mengikuti sertifikasi pendidik. Namun untuk meningkatkan kualitas guru, PPG saja tentunya tidak cukup. Perlu dilakukan juga usaha lain untuk mengembangkan profesionalisme guru.

Di Indonesia, profesionalisme guru dinilai masih rendah. Hal ini sejalan dengan pernyataan Andriani (Hoesny, 2021) tentang faktor-faktor penyebab rendahnya profesionalisme guru di Indonesia antara lain (1) Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh masih rendahnya gaji guru, khususnya guru honorer, (2) Adanya institusi pencetak guru yang kurang memperhatikan bagaimana output yang akan dihasilkan. Sehingga sistem pendidikan yang diselenggarakan selama pendidikan guru berlangsung tidak mencapai hasil yang maksimal, dan (3) Kurangnya motivasi guru dalam mengembangkan kualitas dirinya. Selain faktor-faktor tersebut, Andriani (Hoesny, 2021) memaparkan hasil penelitian Konsorsium Ilmu Pendidikan yang menunjukkan bahwa 40% guru SMP dan 33% guru SMA mengajar bidang studi di luar keahliannya. Hal ini tentu akan berpengaruh pada proses belajar mengajar yang diampu oleh guru tersebut.

Solusi Permasalahan

Menyelenggarakan Program Profesionalisme Guru yang Efektif

Pengembangan profesionalisme atau *professional development* (PD) merupakan suatu istilah yang merujuk pada sekumpulan aktivitas, baik formal dan informal yang dirancang untuk pengembangan pribadi dan profesional bagi guru. Hammond, Hyler, & Gardner, (2017) PD yang efektif adalah “*structured professional learning that results in changes in teacher practices and improvements in student learning outcomes*”. Jadi dapat disimpulkan bahwa PD yang efektif akan berdampak pada perbaikan pada praktek pengajaran yang dilakukan guru yang akan berdampak juga pada siswa dalam bentuk capaian pembelajaran.

PD umumnya dilaksanakan dalam bentuk seminar atau workshop dalam waktu beberapa hari dan sifatnya adalah satu arah. PD semacam ini diistilahkan sebagai PD yang konvensional. Selain itu, PD dalam bentuk pelatihan dan seminar tidak diikuti oleh follow up sehingga kegiatan tersebut berhenti pada saat kegiatan berakhir. Penelitian yang dilakukan oleh Albert (2018) memberikan alternative penyelenggaraan PD yang sifatnya berkelanjutan dan memberikan ruang untuk bertukar pikiran antar sesama guru dan instruktur. PD ini selain dilaksanakan melalui pelatihan dan seminar juga diselenggarakan melalui sosial media dimana para partisipan dapat terus berinteraksi dengan instruktur maupun dengan sesama guru. Interaksi dapat berbentuk diskusi, bertukar ide dan pengalaman, memberikan umpan balik, berbagi informasi dan pengalaman serta banyak hal lain yang menarik dan bermanfaat. Selain itu PD semacam ini akan efektif karena dapat diakses dimana saja dan kapan saja.

Melibatkan Guru dalam Program Pengembangan Profesionalisme

Pengembangan guru di abad 21 sebaiknya lebih ditekankan pada model pengembangan yang berlandaskan pada konsep kepemimpinan guru dan menggunakan proses pembelajaran kooperatif yang otentik dan melekat pada pekerjaan guru sehari-hari. Model ini dikenal dengan model *bottom-up* yang menekankan kolaborasi yang berorientasi pada memungkinkan staf mengatasi setiap permasalahan yang dihadapi, merupakan program-program yang interaktif dan saling terkait, yang dilaksanakan secara kontinyu dan direncanakan secara sistematis dan komprehensif (Andriani, 2010). Dalam penelitiannya, Andriani (2010) mengutip pernyataan (Castetter 1996; Helterban, 2008); tentang pentingnya melibatkan guru dalam perencanaan program pengembangan yang memperhatikan latar belakang, tahap perkembangan, dan juga kebutuhan guru dan selalu melibatkan guru dalam pembelajaran profesional sehari-hari di sekolah melalui kelompok-kelompok dan kegiatan-kegiatan praktis yang difokuskan langsung pada permasalahan ataupun upaya perbaikan proses belajar mengajar di kelas (Beach and Reinhartz, 2000) dalam (Andriani, 2010). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PD harus melibatkan guru dan memperhatikan kebutuhan setiap guru yang tentunya berbeda.

Peningkatan Kompetensi melalui Program Sertifikasi Guru

Selain melalui PD, peningkatan kualitas guru juga dapat dilakukan melalui sertifikasi profesi guru. Guru yang dinyatakan lolos dan telah memiliki sertifikat profesi akan mendapatkan tunjangan finansial yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Sebuah kajian ditulis oleh Cahyana (2018) tentang pengembangan kompetensi

professional guru dalam menghadapi sertifikasi. Inti dari kajian tersebut adalah sertifikasi pendidik merupakan salah satu cara yang diterapkan pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru melalui peningkatan kompetensi yang disertai pemberian tunjangan. Sertifikasi pendidik atau guru dalam jabatan akan di laksanakan dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk kumpulan dokumen yang mendeskripsikan (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, dan (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial; dan 10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Guru yang memenuhi penilaian portofolio akan dinyatakan lulus dan mendapat sertifikat pendidik, sedangkan yang belum lulus akan mengikuti serangkaian kegiatan untuk melengkapi portofolio serta mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh penyelenggara sertifikasi.

Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan Penggunaan Teknologi Digital

Penelitian yang dilakukan oleh Serdenciuc (2018) juga dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan dalam peningkatan kualitas guru. Penelitian tersebut menyarankan pentingnya integrasi teknologi dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar untuk meningkatkan interaksi antara guru dan siswa serta meningkatkan daya Tarik pembelajaran. Sejalan dengan hal tersebut, Serdenciuc (2018) menyatakan bahwa guru dalam pengembangan profesionalismenya perlu meningkatkan keterampilannya dalam penguasaan teknologi, khususnya teknologi digital. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan yang saat ini dihadapi oleh guru pada era revolusi digital. Selain itu penguasaan teknologi digital akan sangat bermanfaat untuk pelaksanaan pembelajaran dan komunikasi yang efektif.

Mendorong Guru untuk Aktif dalam Kegiatan Ilmiah

Solusi lain yang dapat ditambahkan adalah mendorong guru untuk mengikuti seminar dan forum ilmiah yang diselenggarakan oleh berbagai perguruan tinggi dan institusi. Kegiatan semacam ini sangat penting untuk memperbaharui pengetahuan guru baik pengetahuan pedagogi maupun keilmuan. Terdapat banyak forum ilmiah yang mengundang guru dan dosen untuk mempresentasikan hasil penelitian maupun makalah konseptual, sehingga dalam forum semacam ini guru dapat berbagi dan memperoleh ide-ide baru dalam menyelenggarakan pembelajaran yang berkualitas

KESIMPULAN

Guru saat ini merupakan fasilitator yang merancang bagaimana sebuah proses pembelajaran menerapkan strategi yang fleksibel, metode asesmen yang transparan serta kegiatan yang dapat memotivasi siswa untuk terlibat secara aktif. Selain itu, guru juga menerima umpan balik peserta didik tentang proses pembelajaran yang terjadi. Sehingga memungkinkan berkembangnya atmosfer berpikir kritis, berkolaborasi, berkomunikasi dan berkreasi sesuai dengan karakter yang dibutuhkan era 4.0. Profesionalisme guru menjadi perhatian secara global, karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi- informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi.

Di Indonesia, profesionalisme guru dinilai masih rendah. Faktor-faktor penyebab rendahnya profesionalisme guru di Indonesia antara lain (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya. hal ini kemungkinan disebabkan oleh masih rendahnya gaji guru, khususnya guru honorer, (2) adanya institusi pencetak guru yang kurang memperhatikan bagaimana output yang akan dihasilkan. sehingga sistem pendidikan yang diselenggarakan selama pendidikan guru berlangsung tidak mencapai hasil yang maksima, dan (3) kurangnya motivasi guru dalam mengembangkan kualitas dirinya. solusi yang disediakan untuk mengatasi masalah tersebut antara lain (1) menyelenggarakan program pengembangan profesionalisme guru yang efektif, (2) melibatkan guru dalam program pengembangan profesionalisme, (3) peningkatan kompetensi melalui program sertifikasi guru, (4) peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan penggunaan teknologi digital, (5) mendorong guru untuk aktif dalam kegiatan ilmiah, dan (6) pelatihan untuk meningkatkan keterampilan berbahasa Inggris.

REFERENSI

- Abbas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jakarta: Gramedia
- Alberth; Mursalim. (2018). Social Media As a Conduit for Teacher Professional Development in the Digital Era : Myths , Promises or Realities, *TEFLIN J.*, vol. 29, no. July 2018, pp. 293–306
- Aunga, David A. O dan Obadia Masare. (2017). Ef ect of leadership styles on teacher's performance in primary schools of Arusha District Tanzania. Tanzania: *International Journal of Education Policy Research and Review*, Vol.4 (4), pp. 42-52 April, 2017. ISSN: 2360-7076.
- Bozkus, K, D. (2018). Peran Organizational Trust dalam Pengaruh Kepemimpinan Pengurus Sekolah Terhadap Pekerjaan Kepuasan Guru. *Manajemen Pendidikan Akademi Pegem dalam Teori dan Praktek*, 437–482

- Cahyana. (2018). Pengembangan Kompetensi Profesional Guru dalam Menghadapi Sertifikasi, *J. Pendidik. dan Kebud.*, vol. 16, no. 1, p. 85
- Dalanon, Liz M. D., Ma Paciencia B., Rika H., dkk. (2018). A Philippine Rural School's Organizational Climate, Teachers' Performance, And Management Competencies. *Philippines: International Journal of Research- GRANTHAALAYAH*. Vol.6 (Iss.1): January, 2018. ISSN- 2350-0530(O), ISSN- 2394-3629(P)
- Andriani. (2010). Mengembangkan Profesionalitas Guru Abad 21 Melalui Program Pembimbingan Yang Efektif. *Manaj. Pendidik.*, vol. 6, no. 02, pp. 78–92,
- Ravhuhali, T. S. Mashau, A. P. Kutame, and H. N. Mutshaeni. (2017). Teachers' Professional Development Model for Effective Teaching and Learning in Schools: What Works Best for Teachers?, *Int. J. Educ. Sci.*, vol. 11, no. 1, pp. 57–68
- Gemnafle, Simon Petrus Waimuri, John Rafafy Batlolona. (2016). Organizational Climate of the School and Teacher Performance Improvement in the 21st Century. *International Journal of Science and Research (IJSR)*. Volume 7 Issue 2, February 2018. ISSN (Online)
- Illahi Nur. (2020). Peranan Guru Profesional Dalam Peningkatan Prestasi Siswa Dan Mutu Pendidikan Di Era Milenial. *Jurnal Asy-Syukriyyah*. Vol. 21 No.1
- Mulyani, A. (2012). Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pembelajaran Pada SMK SeKecamatan Purwakarta. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14, 86–92.
- Mulyasa. (2013). Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muspawi, Mohamad. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. 21(1). DOI 10.33087/jiubj.v21i1.1265
- Muspawi, Mohamad. (2020). The Role Of Leaders In Increasing Motivation Teacher Work In Pondok Pesantren. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 1 (2020) 20-30. ISSN 1411-8173 | E-ISSN 2528-5092. DOI: <https://doi.org/10.29313/tjpi.v9i1.5932>
- Muspawi, Mohamad. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20 (2), Juli 2020, pp.402-409. DOI 10.33087/jiubj.v20i2.938. ISSN 1411-8939 (Online) | ISSN 2549-4236
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya.
- Slavin. (2017). *Educational Psychology: Theory and Practice*, 12th Editi., vol. 34, no. 7. New York: Pearsons
- Rusdiana, Suriansyah A., Noorhapizah. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Guru Motivasi Berprestasi Sekolah Dasar Negeri di Kinerja melalui Disiplin Kerja dan Guru Kecamatan Batumandi. *Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Penelitian Manusia*. Vol.05 No.06
- Indriani. (2020). Utilizing a Recorded-Video to Assess Speaking and Presentation Skills of Pre-Service Teachers Sch. *J. Pendidik. dan Kebud.*, vol. 10, no. 1, pp. 60–65,
- Slameto. (2014). Permasalahan-Permasalahan Terkait Dengan Profesi Guru SD Sch. *J. Pendidik. dan Kebud.*, vol. 4, no. 3, p.1
- Syahputra, Edi. (2018). Pembelajaran Abad 21 Dan Penerapannya Di Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional SINASTEKMAPAN (E-Journal)*. Vol.1 Syahputra, E., Surya, E., (2017). The Development of Learning Model Based on Problem Solving to Construct High-Order Thinking Skill on the Learning Mathematics of 11th in SMA/MA. *Journal of Education and Practice*, 8(6) pp. 80-85.
- Wardanti, I. G. A. K. (2002). Guru Sebagai Pekerja Profesional,
- Yusutria. (2017). Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, *J. Curricula*, vol. 2, no. 1, pp. 38–46