

Tantangan Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Pengembangan Profesionalisme Guru di Era Revolusi Industri 4.0

Rifma¹

¹Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
Email: rifmar34@fip.unp.ac.id

Abstrak

Revolusi industri 4.0 merubah cara pandang kita terhadap konsep pendidikan yang akan berpengaruh pada praktik-praktik pengajaran. Era ini menuntut adanya persiapan sistem pembelajaran yang lebih inovatif menyesuaikan dengan perkembangan teknologi. Menanggapi tantangan pendidikan pada era revolusi industri 4.0, Kemendikbud kembali melakukan *redesign* Kurikulum 2013. Dalam pengembangan ini terdapat lima kemampuan yang harus dimiliki para generasi muda dalam rangka menghadapi revolusi industri 4.0, yaitu kemampuan berpikir kritis, kreatif dan inovatif, kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerja sama, dan percaya diri. Untuk itu berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan yang dilaksanakan yang dibarengi dengan peningkatan profesionalitas guru mutlak dilakukan. Penyesuaian muatan pembelajaran harus seiring dengan penyesuaian/peningkatan kompetensi guru sebagai pelaku/pelaksana pembelajaran. Secara umum permasalahan peningkatan kompetensi guru setidaknya bersumber dari dua hal, yaitu kurangnya pelatihan yang diikuti guru dan kurangnya kemauan guru untuk meningkatkan kualitas diri. Masih banyak guru yang bekerja tanpa pelatihan yang memadai, sedangkan sebagian lainnya beralasan peningkatan kompetensi secara mandiri juga tidak mudah dikondisikan. Maka pembinaan profesionalisasi guru sebagai tenaga pendidik perlu dipersiapkan melalui skematik yang jelas, tegas, terarah, dan memiliki visi ke depan yang terukur.

Kata Kunci: Peningkatan Mutu, Pendidikan, Pengembangan, Profesionalisme



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

PENDAHULUAN

Memasuki era revolusi industri 4.0 setiap sistem dan tatanan kehidupan di berbagai bidang harus menyesuaikan diri termasuk bidang pendidikan. Revolusi industri 4.0 merubah cara pandang kita terhadap konsep pendidikan yang akan berpengaruh pada praktik-praktik pengajaran. Era ini menuntut adanya persiapan sistem pembelajaran yang lebih inovatif menyesuaikan dengan perkembangan teknologi. Kualitas pembelajaran dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya adalah guru.

Guru dapat dipandang faktor utama dalam mewujudkan pembelajaran yang berkualitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat tiga komponen penting yang sangat berpengaruh dalam proses mengajar yang berhasil, yaitu kepribadian guru, profesionalitas guru, dan latar belakang keahlian yang dikuasainya berdasarkan pendidikan sebelumnya (Danim, 2010) (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, n.d.).

Program pembinaan guru menjadi agenda yang mutlak dilaksanakan dengan serius dan berkelanjutan. Kemampuan

mengajar guru perlu memperoleh pembinaan supaya mereka memiliki kewenangan mengajar sesuai dengan tuntutan zaman. Pembinaan terhadap mereka menjadikan guru tidak hanya sekedar pelaksana teknis, melainkan seorang petugas profesional yang mengerti dan memahami bagaimana seharusnya memberikan layanan belajar kepada peserta didiknya (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, n.d.). Sebagai unsur yang terlibat langsung dalam proses pendidikan, guru juga perlu terlibat dalam berbagai usaha pengembangan dan pembaharuan setiap komponen yang memengaruhi aktivitas pembelajaran peserta didik. Setiap usaha peningkatan mutu pendidikan, seperti perubahan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana akan sangat berarti apabila melibatkan guru. Dalam hal ini dapat dikatakan pemberdayaan guru menjadi bagian dari proses pembinaan guru itu sendiri (Suryaningsih, 2014).

Disadari bahwa guru juga adalah manusia biasa, tak luput dari berbagai kesalahan dan kelemahan. Kondisi tersebut perlu mendapat perhatian yang serius dari berbagai pihak agar permasalahannya secara bertahap dapat diatasi. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah dimaksud adalah dengan melaksanakan perbaikan melalui pembinaan kompetensi guru. Akan tetapi muncul lagi permasalahan, masih banyak pembinaan yang dilakukan kepala sekolah maupun pengawas tidak mampu menyentuh titik permasalahan dan kebutuhan guru terhadap pembinaan itu sendiri. Pembinaan cenderung dilakukan setengah-setengah, tanpa persiapan dan tidak menganalisis karakteristik masing-masing guru yang akan dibina. Sering kali pendekatan pembinaan yang dilakukan tidak sesuai dengan psikologis dan karakteristik guru, sehingga pembinaan yang dilakukan kurang berdampak pada peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Permasalahan guru setidaknya bersumber kepada dua hal, yaitu eksternal dan internal. Kurangnya pelatihan bagi guru ataupun kurangnya kemauan guru untuk meningkatkan kualitas diri. Masih banyak

guru yang bekerja tanpa pelatihan yang memadai, sedangkan sebagian lainnya beralasan peningkatan kompetensi secara mandiri juga tidak mudah dikondisikan (Suryaningsih, 2014). Diperlukan fokus perencanaan upaya pengembangan pendidik pada setiap tingkatan pemangku kepentingan, mulai dari pemerintah pusat sampai kepada kepala sekolah yang paling dekat dengan keberadaan guru. Urgensi permasalahannya adalah bagaimana menata kembali dan berupaya keras untuk meningkatkan kualitas guru sebagai tenaga pendidik dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi. Oleh sebab itu proses profesionalisasi guru sebagai tenaga pendidik perlu dipersiapkan melalui skematik yang jelas, tegas, terarah, dan memiliki visi ke depan yang terukur.

Selanjutnya praktik implementasi kurikulum di sekolah cenderung menjadikan mata pelajaran hanya sebagai tujuan bukan sebagai alat kecakapan hidup. Keberhasilan siswa masih dominan diukur dari tingkat penguasaan materi saja, belum pada bagaimana menggunakan materi sebagai kecakapan untuk memperoleh kesuksesan hidup. Padahal penyesuaian muatan pembelajaran harus seiring dengan penyesuaian/peningkatan kompetensi guru sebagai pelaku pelaksanaan pembelajaran itu sendiri.

Di sisi lain pemerataan dan kualitas guru adalah problematika yang dihadapi Indonesia dalam menghadapi persaingan di era revolusi industri 4.0. (Suryaningsih, 2014) (Salamah, 2015). Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang diberikan kepada guru dan kurangnya kemauan guru untuk meningkatkan kualitas diri secara mandiri. Pada akhirnya guru menghadapi murid dengan kompetensi yang seadanya, minim inovasi dan ilmu-ilmu baru yang membuat murid kurang bergairah dalam belajar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dewasa ini konteks baru dalam peningkatan daya saing antar bangsa adalah pertumbuhan untuk mengetahui segala perubahan. Hal ini dapat dilakukan dengan menguasai berbagai bidang ilmu pengetahuan

dan keterampilan. Upaya peningkatan daya saing bangsa secara substansial dilakukan melalui pengembangan ilmu pengetahuan anak bangsa yang nantinya akan menjadi aktor penggerak roda pertumbuhan bangsa dalam berbagai bidang. Selama ini lembaga pendidikan dijadikan lembaga yang paling bertanggung jawab untuk melakukannya. Sekolah sebagai lembaga pendidikan perlu mempersiapkan perencanaan yang matang untuk semua faktor yang menunjang keberhasilan pendidikan, yaitu terbentuknya lulusan yang mempunyai sikap, ilmu pengetahuan, dan keterampilan yang berdaya saing global. Di samping berbagai sarana dan prasarana penunjang dan perencanaan kurikulum yang matang, kompetensi guru merupakan faktor terpenting untuk pertama kali dibenahi (Hatten & Rosenthal, 2001).

Kompetensi Guru Profesional

Competencies merupakan akumulasi dari keterampilan, pengetahuan, bakat, nilai-nilai, pengarah, dan karakteristik pribadi lainnya yang mendorong kearah performansi unggul. Kompetensi berkaitan dengan *Ability* dan *skill* yang memainkan peran utama dalam perilaku dan performan individu (Sagala, 2009; Yamin et al., n.d.; Glickman & Gordon, 2005).

Guru sebagai suatu profesi harus memiliki seperangkat kompetensi (*knowledge*, *skill*, dan *behavior*) tenaga profesional dalam menjalankan tugas mengajarnya. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi anak didik, pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam menjalankan tugas-tugas tersebut guru harus memiliki seperangkat kompetensi dasar. Lebih lanjut UU No. 14 tahun 2005 yang ditegaskan kembali dalam PP No. 19 tahun 2005 mencantumkan kompetensi guru meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi professional.

Menghadapi tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dibutuhkan guru-guru profesional yang mempunyai

kemampuan mengajar dan ilmu pengetahuan yang terbaru pada bidang pelajaran yang diampunya. Kemendikbud (2018) menetapkan 5 kompetensi guru pada era pendidikan 4.0: (1) *Educational competence*, yaitu kompetensi pembelajaran berbasis internet sebagai *basic skill*; (2) *Competence for technological commercialization*, yaitu pembelajaran kewirausahaan berbasis teknologi dan inovasi; (3) *Competence in globalization*, yaitu responsif dan tanggap terhadap berbagai budaya dan mampu menyelesaikan persoalan pendidikan; (4) *Competence in future strategies*, yaitu memprediksi masa depan dengan strateginya; dan (5) *Concelor competence*, yaitu pemahaman tentang kompleksitas permasalahan peserta didik terutama masalah psikologis. Tidak hanya itu guru juga dituntut memiliki moral dan sikap yang matang dalam memandang masa depan. Pandangan yang ideal mengenai profesionalisme guru direfleksikan dalam citra guru masa depan yang diwujudkan dengan sikap, kemampuan, dan wawasan yang terintegrasi.

Pengembangan Profesionalisme Guru

Secara umum pengembangan (*development*) tenaga pendidik dapat didefinisikan sebagai suatu proses rekayasa perilaku kerja tenaga pendidik sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan kinerja yang optimal dalam pekerjaannya. Pengembangan mempunyai jangkauan yang lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat serta kepribadian. Pengembangan (*development*) dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengembangan kompetensi melalui *training* dan *career development* melalui promosi dan mutasi. Pengembangan (*development*) pada artikel ini akan difokuskan pada pengembangan profesionalisme pendidik dari kompetensinya (Ivancevich, M, & Konopaske, 2013).

Terkait dengan upaya pengembangan tenaga pendidik ini terdapat beberapa asumsi yang kurang tepat dipahami beberapa pihak di antaranya: *Pertama*, pengembangan tenaga pendidik dianggap hanya dapat dilakukan melalui jalur diklat pendidikan dan pelatihan yang dapat menyedot banyak biaya. Hal ini

dirasa kurang tepat karena pengembangan tenaga pendidik juga dapat dilakukan dengan mengaktifkan peran kepala sekolah sebagai supervisor. Cara ini tentu lebih efisien dan juga lebih terfokus. *Kedua*, pengembangan tenaga pendidik harus menunjukkan hasil yang dapat segera diamati. Pada batas tertentu mungkin pengembangan tenaga pendidik bisa menghasilkan sesuatu yang nyata dalam waktu singkat. Pendidikan merupakan penanaman perilaku dan ilmu yang perlu internalisasi sebelum realisasi. *Ketiga*, upaya pengembangan tenaga pendidik dianggap sebagai pemborosan. Hal ini pun kurang tepat, walaupun berdasarkan banyak fenomena yang menunjukkan pelatihan yang diberikan negara untuk pengembangan tenaga pendidik sering kali kurang memberikan efektivitas yang memuaskan terhadap peningkatan kompetensinya. Akan tetapi pengembangan tenaga pendidik merupakan investasi dalam upaya perbaikan dan peningkatan kualitas pendidikan ke depan. Oleh karena itu pengembangan tenaga pendidik tetap harus dilakukan secara berkelanjutan dengan perbaikan program-program pengembangan yang tepat dan terukur.

Pengembangan profesional tenaga pendidik dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan. *Pertama*, kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan system pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk menyusun kebutuhan-kebutuhan sosial. *Kedua*, kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu pendidik dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. Dengan demikian pendidik dapat mengembangkan potensi sosial dan akademik generasi muda dalam interaksinya dengan perkembangan zaman. *Ketiga*, kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan pribadi sesuai dengan potensi dasarnya. Pengembangan profesional guru diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas maupun di luar kelas. Kegiatan pengembangan guru menuju derajat profesionalnya dilakukan atas dasar prakarsa pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggaraan satuan pendidikan, asosiasi

guru, dan guru secara pribadi. Secara umum kegiatan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar peserta didik (Prastowo, 2015; Idochi Anwar, 2010).

Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru

Alasan esensial diperlukannya pembinaan dan pengembangan guru adalah karakteristik tugas guru yang terus berkembang seiring dengan perkembangan IPTEKS, serta reformasi internal pendidikan itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan serta pengembangan merupakan proses yang ditempuh oleh guru pada saat menjalani tugas-tugas kedinasan. Kegiatan ini diorganisasikan secara beragam dan berspektrum luas dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, sikap, pemahaman, dan reformasi yang dibutuhkan oleh guru saat ini dan masa mendatang (Anwar, 2010).

Strategi pengembangan profesional guru meliputi proses dan langkah-langkah yang kompleks. *Pertama* analisis kerja, dilakukan untuk menentukan keterampilan khusus apa yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Misalnya menganalisis tugas-tugas apa yang dilakukan guru dalam mengimplementasikan kurikulum baru.

Kedua adalah analisis kebutuhan. Analisis kebutuhan pengembangan tenaga pendidik dapat didasarkan pada hasil analisis kerja pada tahap pertama. Tugas utama yang dilakukan dalam menganalisis kebutuhan adalah menentukan apa yang dibutuhkan suatu pekerjaan dan memecahkannya menjadi subtugas, kemudian subtugas inilah yang akan diajarkan kepada tenaga pendidik (Deseler, 2010).

Dalam melakukan analisis kebutuhan pengembangan tenaga pendidik ini ada tiga langkah yang perlu dilakukan: (1) Mengidentifikasi standar kerja tenaga pendidik. Hal ini dilakukan untuk menentukan standar kerja sebagai tolak ukur keberhasilan kegiatan pengembangan; (2) Mengidentifikasi kinerja tenaga pendidik. Hal

ini terkait dengan seberapa jauh tujuan atau target kerja yang ditetapkan berhasil dicapai oleh tenaga pendidik atau apakah tenaga pendidik menemui kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya, bagaimana kesulitan tersebut; (3) Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan tenaga pendidik. Pada tahap ini perlu diidentifikasi kesenjangan yang terjadi antara hasil kerja tenaga pendidik dengan harapan atau standar kerja yang telah ditentukan.

Ketiga adalah melakukan evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana keberhasilan program pengembangan tenaga pendidik yang telah dilakukan. Hasil evaluasi nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk melakukan tindak lanjut dan perencanaan pengembangan selanjutnya.

Ada satu hal yang perlu dipertimbangkan dalam melakukan pengembangan tenaga pendidik yang bersifat pelatihan seperti yang dijelaskan di atas, yaitu melakukan analisis sumber daya. Hal ini terkait dengan faktor sumber daya manusia, biaya, dan fasilitas. Ketiga hal ini tidak kalah pentingnya, karena merupakan faktor pendukung utama terlaksananya suatu program pengembangan. Terkait sumber daya manusia perlu dikaji bagaimana jumlah dan kualifikasi personil, instruktur, dan kepanitiaan lainnya. Faktor kedua, yaitu biaya. Betapapun idealnya perencanaan pengembangan, jumlah uang yang ada selalu menuntut perencana untuk melakukan penyesuaian yang perlu dilakukan agar program-program yang ditawarkan tetap terjangkau (fisibel dan realistis). Selanjutnya faktor fasilitas. Pertimbangan terhadap ketersediaan fasilitas perlu dilakukan oleh perencana. Semakin banyak fasilitas yang tidak tersedia, maka semakin banyak biaya yang dibutuhkan untuk penyediaannya.

Pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru dapat dilakukan dengan kegiatan: (1) *In-house training* (IHT). Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, sekolah, atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan, misalnya KKG, MGMP, MKKS, dsb; (2) Program magang bagi calon guru atau

guru muda untuk memberikan pengalaman nyata pelaksanaan pembelajaran di sekolah; (3) Kemitraan sekolah, seperti melakukan kunjungan ke sekolah mitra untuk mempelajari sisi kesuksesan pendidikan di sekolah tersebut; (4) Belajar jarak jauh, yaitu sistem pelatihan melalui media internet dan sejenisnya; (5) Pelatihan berjenjang atau pelatihan khusus; (6) Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya; (7) Pembinaan internal oleh sekolah, misalnya pemberian supervisi yang dilakukan kepala sekolah kepada guru; (8) *Focus Group Discussion* (FGD), temu ilmiah; dan (9) Pendidikan lanjut (Deseler, 2010).

SIMPULAN

Peran dan tanggung jawab guru dalam peningkatan mutu pendidikan makin kompleks. Selain harus sanggup berkontribusi terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia, para guru harus pula mampu menampilkan profesionalitasnya dalam kepribadian yang matang dan berkembang; keterampilan membangkitkan minat peserta didik; penguasaan iptek yang kuat; dan sikap profesional yang berkembang berkesinambungan.

Pengembangan kompetensi guru sebagai tenaga pendidik profesional sangat penting dilakukan dengan perencanaan yang matang, terarah, dan berkelanjutan. Pengembangan profesionalitas guru dapat dilakukan dengan berbagai upaya. Namun, yang paling penting adalah peningkatan profesionalisme melalui peningkatan kompetensi harus datang dari kesadaran dalam diri guru sendiri. Keinginan ini akan menggerakkan guru untuk belajar mandiri menggali informasi, inovasi-inovasi, dan ilmu-ilmu baru terkait bidang pelajaran yang diampunya. Oleh karena itu aspek pertama yang perlu dilakukan adalah membekali guru dengan paradigma baru pendidikan sehingga dapat merubah dan membangun kembali motivasi dan komitmennya dalam melaksanakan tugas profesionalnya sebagai tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, S. (2010). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Deseler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Glickman, & Gordon. (2005). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach* (6th ed.). United States of America: Pearson Education, Inc.
- Hatten, K. ., & Rosenthal, S. . (2001). *Reaching for the Knowledge Edge*. New York: Amrican Management Association.
- Idochi Anwar, M. (2010). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Pembiayaan Pendidikan*. Jakarta: Indeks.
- Ivancevich, J., M, J., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management*. New York: The MCGraw-Hill Companies, Inc.
- Prastowo, A. (2015). Perubahan Mindset dan Kesiapan Guru Sekolah Dasar dalam Persaingan Pendidikan di Era MEA. In *Seminar Nasional Profesionalisme Guru* (pp. 627–628).
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan: Pemberdayaan Guru, Tenaga Kependidikan dan Masyarakat dalam Manajemen Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Salamah, U. (2015). Tantangan Pendidikan Menghadapi MEA 2015.
- Suryaningsih, A. (2014). Guru Menuju Masyarakat Ekonomi ASEAN.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Yamin, Martius, & Maisah. (n.d.). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.