TOTAL QUALITY MANAGEMENT DALAM PENINGKATAN MUTU SERTIFIKASI PROFESI GURU

Irsan Habsyi
Program Studi Pendidikan Geografi
STKIP Kie Raha Ternate
fitriyana0513@gmail.com

ABSTRAK

Guru adalah garda paling terdepan untuk mecerdaskan anak bangsa melalui jalur pendidikan formal mempunyai nilai sosial terhadap masyarakat, untuk menjadi manusia berakhlak mulia dalam bidang kelilmuan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan dunia pendidikan saat ini. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, pasal 8 Tentang Guru dan Dosen, mengatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Setiap aturan memiliki dasar hukum yang mengikat setiap guru menjalankan profesinya dengan konsep pendidikan yang terkandung nilai-nilai kehidupan bangsa dan negara berdasarkan Pancasila. Pendidikan seharusnya dapat menjadi suatu sarana untuk mendorong berkembangnya nilai-nilai kebersamaan serta pengetahuan. Namun, faktanya nilai-nilai tersebut belum diperdayakan dalam pendidikan formal. Hal ini dilihat pendekatan belum memadai untuk melaksanakan kinerja sebagai pendidik profesional yang handal. Guru selalu menekankan pada sistem penekanan terhadap siswa, hal ini dilihat dari standar nilai KKM yang masih dibawa rata-rata. Guru yang memiliki sertifikasi belum menunjukkan keprofesionalnya dan lesensi sebagai guru yang terdidik. Kenyataan sering terjadi di sekolah guru belum menampilkan diri dalam proses belajar mengajar, karena faktor yang mempengaruhi penekanan terhadap guru berupa masalah ekonomi, kurang disiplinnya guru, infrastruktur di sekolah kurang begitu memadai, penempatan guru bidang studi lebih dari satu orang sehingga guru tersebut kekurangan jam mengajar seharusnya 24 jam mengajar dalam seminggu.

Kata Kunci: Sertifikasi, lesensi sertifikasi guru, dan terdidik.

ABSTRACT

Teachers are at the forefront of educating the nation's children through formal education, have social values for society, to become human beings with noble character in the field of science that is owned in accordance with the demands of today's education world. In Law Number 14 of 2005 article 8 concerning Teachers and Lecturers it is stated that teachers are required to have academic qualifications, competencies, educator certificates, physically and mentally healthy, and have the ability to realize national education goals. Each rule has a legal basis that binds every teacher to carry out his profession with the concept of education containing the values of national and state life based on Pancasila. Education must be a means to encourage the development of shared values and knowledge. But in the fact these values have not been used in formal education. This is seen as an inadequate approach to carrying out performance as a reliable professional educator. Teachers always emphasize the system of emphasis on students, it can be seen from the standard KKM scores which are still brought on average. Teachers who have certification have not shown their professionalism and are licensed as educated teachers. In the fact often occurs in schools is that teachers have not shown themselves in the teaching and learning process, because the factors that influence the emphasis

on teachers are economic problems, lack of teacher discipline, inadequate infrastructure in schools, placement of teachers in the field of study. more than one person so that the teacher lacks teaching hours that should teach 24 hours a week.

Keywords: Certification, teacher certification license, and educated.

PENDAHULUAN

Sekolah memperbaiki mutu pendidikan merujuk kepada undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang guru dan dosen. Setiap isi dalam undang-undang tersebut menjebarkan tentang tenaga pendidik mempunyai sertifikasi, maupun diatur dalam undang-undang Nomor 20 tahun 2003. Kendalah yang sering terjadi di sekolah perlunya guru melakukan pengembangan diri, agar siswa di sekolah memiliki kualitas dalam ilmunya. Interpersonal menawarkan suatu kerangka kerja untuk mengamati perilaku personal antar guru, dengan menampilkan guru pada dua dimensi, afiliasi yaitu, tingkat keramahan terhadap permusuhan dalam interaksi dan kontrol adalah tingkat kepemimpinan inisiatif dibandingkan ketidakpedulian. Selanjutnya, teori ini memberikan kesempatan untuk memahami bagaimana mitra interaksi saling mempengaruhi satu sama lain selama proses interaksi (yaitu, kecenderungan saling melengkapi (Bürgener, L., & Barth, M. 2018). Bahwa individu yang tangguh adalah pembangun sumber daya yang lebih mampu beradaptasi dan menghadapi keadaan yang berubah (Kinik, dan Cetin 2015).

Untuk menemukan solusi, pemerintah bekerja sama dengan pihak sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan serta masing-masing memiliki nilai terkait yang dapat mengembangkan potensi peserta didik melalui jalur pendidikan formal. Nilai-nilai tersebut adalah kebahagiaan, ketaatan pada hukum, kesetiaan, konsistensi, serta integrasi pribadi (Zazin Nur 2011). Pihak sekolah harus bekerja sama dengan Dinas pendidikan membuka kesempatan guru-guru untuk mengembangkan keprofesiannya dibidang keilmuan yang dimiliki. Oleh karena itu, pemerintah memprioritaskan sektor pendidikan sebagai program negara perbaikan besar.

Pendidikan harus menciptakan lingkungan belajar yang tidak sekolah, tetapi belajar untuk hidup. Dengan demikian, dalam konteks ini siswa diberikan cara untuk hidup, bukan cara untuk belajar. Perlu manajemen yang baik untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu, dibutuhkan perencanaan inti dari manajemen karena

perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian diwaktu yang akan datang dan dapat memungkinkan para pngambil kebijakan memiliki sumberdaya-sumberdaya terbatas yang efisien dan efektif (Kambey C, Daniel 2012)

Peran guru sebagai pendidik menempati posisi profesional, dan posisi ini adalah profesi yang sangat terlibat dalam pendidikan formal (Bagheri, J. 2016). Pendidik/guru dapat dikatakan untuk menempati posisi yang sangat strategis dalam mengelola proses pembelajaran di pendidikan formal. Tugas mereka sedang merancang, mengarahkan, dan mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan. Dalam konteks ini, mereka tidak hanya mengajar siswa agar dapat menguasai ilmu tetapi manusia nilai-nilai juga. Oleh karena itu, pemerintah memprioritaskan sektor pendidikan sebagai program negara perbaikan besar (Rohman Arif 2012) mengatakan bahwa pembelajaran terdiri dari beberapa aspek pembangunan, antara lain:

- (a). Berfikir kreatif produktif.
- (b). Pengambilan keputusan.
- (c). Pemecahan masalah.
- (d). Belajar bagaimana untuk belajar keterampilan
- . (e). Kolaborasi.
- (f). Manajemen diri.

Pendidikan adalah satuan pendidikan yang memiliki misi untuk mengembangkan sikap profesional, mampu bersaing, dan mampu bekerja dan memiliki karier. Pengembangan pendidikan untuk membangun pengetahuan yang dimiliki oleh peserta didik dan memberikan suritauladan serta nilai, norma dan etika. Hal ini merupakan bahwa tugas pendidikan memiliki nilai integritas yang tinggi dalam mengembangkan ilmu dan pengetahuan melalui jalur pendidikan formal serta dapat mencerdaskan anak bangsa dalam kemampuan untuk bekerja. Pendidikan adalah satuan pendidikan yang memiliki misi untuk mengembangkan sikap profesional, mampu bersaing, mampu bekerja dan memiliki karier. . Pendidikan merupakan kemampuan mentransfer ilmu sesuai bakat, minat maupun keterampilan khusus yang direncanakan serta diberikan kepada individu yang tertarik untuk mempersiapkan diri di lingkup kerja pada bidang kelompok kerja dan kerja. (Trianto 2007) Artinya, fleksibilitas dalam menentukan pilihan pekerjaan dengan mempertimbangkan bakat dan minat yang dimiliki oleh peserta didik.

KAJIAN TEORI

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi dalam hal kompetensi profesional adalah ringkasan dari kunci profesional dan pribadi keterampilan/bakat dan perilaku pola bahwa seorang individu perlu memiliki dan menunjukkan agar berhasil mencapai tujuan profesional didefinisikan dan melakukan yang berkaitan profesional tugas dan tanggung jawab. “Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu berhasil atau efisien (Danim Sudarwan 2010) Dengan kata lain, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kualitas yang mendukung pencapaian tujuan. Kompetensi tidak hanya keterampilan sederhana. Ini adalah cara diamati di mana kita mencapai kinerja yang efektif (Saud Safudin 2011)

Kompetensi, tanpa kompromi, mengungkapkan perbedaan antara individu rata-rata dan sangat baik. Mereka menekankan kualitas intrinsik dari seseorang, yang dihasilkan dari pengembangannya pada waktu tertentu, lebih atau kurang tergantung pada dunia luar, dan memungkinkan seseorang untuk mengambil kinerja. (Payong R Marselus 2011) substansi kompetensi saat berhubungan kompetensi dengan kinerja dan keberhasilan. Sukses diukur dengan hasil yang dicapai, dan orang-orang ini berasal oleh kompetensi orang. Kompetensi individu adalah ringkasan dari kinerja yang diperlukan (yaitu pekerjaan manusia) dan membawa potensi yaitu sumber daya manusia (Pupuh dan Suryana 2012)

Kompetensi merupakan ringkasan kunci profesional dan keterampilan pribadi / bakat dan pola perilaku dari seorang individu. Gagasan budaya organisasi tidak dirasakan atau didefinisikan oleh semua orang dengan cara yang sama sehingga sering diidentifikasi dengan organisasi dan administrasi unit sekolah (Tzianakopoulou dan Manesis, 2018.). Mereka membentuk dasar dari setiap perilaku kerja mahir, dan tingkat kematangan mereka sangat penting untuk kinerja yang sukses dari profesi yang bersangkutan. Dari sudut pandang ini, kompetensi guru di sekolah sangat penting yang luar biasa, terutama karena guru merupakan dasar bagi penciptaan pengetahuan baru dan nilai-nilai baru bermanfaat bagi sekolah serta peserta didik. Untuk merespon kebutuhan sekarang ini membutuhkan profil profesional-pribadi guru serta siswa.

Pelaksanaan sistem pendidikan dan di bawah standar Eropa untuk pendidikan tinggi, guru universitas adalah “sumber studi yang paling penting, yang tersedia untuk sebagian besar siswa (Blaskova M., Blasko, R., & Kucharcikova A. (2014). Guru ditafsirkan sebagai seorang profesional yang memenuhi syarat untuk analisis secara teoritis yang mendalam dan kritis dari fenomena pendidikan, proses dalam mengajar subjek studinya. Hal ini memungkinkan dia untuk merancang konteks dan pendidikan kebijakan dan prosedur dalam cara sehingga mereka mengarah pada tujuan yang ditetapkan oleh tujuan pendidikan tanpa guru memanipulasi murid-muridnya dan karena itu menciptakan kondisi optimal untuk perkembangan moral mereka dan pengembangan diri (Barnawi dan Arifin 2012). Dalam hubungan ini, mengajarkan cara untuk memberikan pengetahuan atau menginstruksikan seseorang bagaimana untuk melakukan sesuatu; atau menyebabkan mereka untuk belajar, atau memahami sesuatu dengan contoh atau pengalaman; atau untuk mendorong seseorang untuk menerima sesuatu sebagai fakta atau prinsip. Pembinaan dan umpan balik yang ditingkatkan telah melihat pertumbuhan dalam pembelajaran organisasi di seluruh sekolah (Madden, Jack 2017).

Hal ini sangat menuntut pekerjaan yang membutuhkan kompetensi profesional dan terus-menerus meningkatkan pengetahuan profesional, kompetensi sosial, dan juga kemampuan untuk mengembangkan guru, kemampuan dalam penelitian ilmiah apa yang terhubung juga dengan kemampuan untuk mentransfer hasil ilmu pengetahuan untuk siswa sedemikian rupa untuk memahami guru dan yang menginspirasi untuk pengembangan masa depan siswa (Blaskova, dkk, 2015)

Guru adalah faktor yang paling penting melaksanakan kegiatan belajar siswa dan itu adalah disebut sebagai guru kompetensi yang menciptakan kesempatan belajar dengan hasil belajar potensi terbesar. Semua pendidik di sekolah harus menyelesaikan masalah tanggung jawab dan akuntabilitas supaya pendidik harus lebih mengartikulasikan tentang tujuan proses peningkatan kejelasan dan pertanggungjawaban yang benar-benar, dan apa dimensi moral tanggung jawab yang berkontribusi pada reformasi sekolah (Helker dan Wosnitza 2016). Merefleksikan implikasi nilai-nilai dari pekerjaan ini untuk penggunaan yang lebih luas dalam pribadi guru mempertahankan suatu sekolah, dan masyarakat (Podger, dkk, 2016). Oleh karena itu guru melaksanakan diskusi dengan sesama tentang apa yang berkontribusi pada

pengembangan kompetensi yang kompeten, menonjol sebagai teori pendidikan Semua guru, terlepas dari konteks sekolah, menghargai perkembangan sosial mereka sebagai tujuan pendidikan (Zwaans,dkk, 2008).

2. Pengembangan dan motivasi guru.

Motivasi adalah adanya antusiasme yang mendorong guru untuk dimasukkan ke dalam upaya yang luar biasa untuk memberikan hasil (Blaskova. M. dkk, 2015). Kepala sekolah mengenali kebutuhan nyata untuk mencapai tujuan sekolah dan memberi guru motivasi untuk tugas adalah salah satu langkah terbaik yang dapat dilakukan guru dalam memfasilitasi keberhasilan (Alhodiry, A. A. 2016). Bahwa motivasi guru memainkan peran kunci dalam menentukan kebijakan untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan karier guru (Claudia, 2015. P. 1). Motivasi guru adalah konstruksi yang kompleks, mencakup dua lapisan yaitu untuk menjadi guru dan untuk menjadi seorang guru yang berhasil (Zhai, X.,2018). Bahwa akurasi penilaian untuk memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat kinerja akademik dengan banyak motivasi dan indeks metakognisi yang dimiliki oleh guru (Clipaa, dkk, 2011).

Di bidang motivasi guru, penting terhubung dengan arah motivasi bahwa keberhasilan pelaksanaan program pelatihan guru yang bertujuan memperluas peran guru dengan tindakan baru alih-alih 'hanya' mengembangkan tindakan yang keluar adalah bergantung pada pengakuan bahwa (a). pengembangan dan perubahan adalah proses berkelanjutan yang diuntungkan dari periode intervensi yang relatif lama, (b). semua guru di sekolah harus berpartisipasi, (c). kegiatan implementasi harus dimasukkan dalam program dan (d). program harus tertanam dalam budaya belajar yang fokus pada pentingnya kompetensi dan tindakan relasional (Wahlgren. B., dkk. 2016).

Hal ini diasumsikan bahwa tingkat tinggi motivasi dan kapasitas hanya lebih baik dari tingkat rendah, dan interaksi potensial telah hanya dianggap dalam hal sejauh mana tingkat tinggi salah satu penentu mungkin mengimbangi tingkat rendah yang lain. Ini berarti ketika tingkat motivasi guru sangat tinggi, yang satu ini bisa (sampai batas tertentu) melengkapi kompetensi kognitif yang tidak lengkap dari guru. Dan sebaliknya, ketika tingkat kapasitas kognitif guru sangat tinggi, yang satu ini dapat memperbaharui tingkat lengkap motivasi guru (Blaskova & Blasko 2015). Motivasi untuk mencapai tujuan pribadi, orang berusaha untuk mencapai tujuan yang dimiliki dan digunakan untuk diri sendiri. Konsep penting dalam motivasi dua faktor (Owens. G. P., 1991)

adalah bahwa orang cenderung melihat pekerjaan yang terkait dengan faktor intrinsik seperti keberhasilan, tantangan pencapaian kerja, dan pengakuan kembali, sementara guru cenderung melihat ketidakpuasan terkait dengan faktor tambahan seperti gaji, pengawasan, dan kondisi kerja dengan kata lain, guru melihat atribut karakteristik motivasi untuk dirinya sendiri dan atribut ketidakpuasan dengan karakteristik sekolah. Bahwa motivasi guru memainkan peran kunci dalam menentukan kebijakan untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan karier guru (Claudia V, 2015). Bahwa guru menganggap pembaca rata-rata secara signifikan lebih tinggi dalam motivasi dan dalam motivasi membaca perorangan lebih menonjol daripada kelompok orang untuk perkembangan. yang menentukan nasib sendiri (Soriano-Ferrer dkk, 2017).

Motivasi untuk memilih pendidikan guru dan praktik pengajaran melalui tujuan pencapaian dan untuk memilih karier guru terkait dengan tujuan pendekatan kemampuan dan pada gilirannya tujuan pendekatan kemampuan berkaitan dengan pembelajaran dan disiplin yang komprehensif (Paulick. I, Retelsdorf . J dan Moller. J, 2013). Bahwa pemberian pilihan dapat menguntungkan secara motivasi karena pemberian pilihan menimbulkan pengalaman subyektif dan kemauan serta kompetensi guru secara efektivitas (Waterschoot. J, dkk 2019).

Sekolah dapat mempunyai sumber daya yang baik, memiliki sumber daya aset atau harta maupun sumber daya manusia (SDM), hal ini sumber daya manusia sebagai gerakan semua kegiatan sekolah, untuk itu, sumber daya manusia harus ditinjau dari aspek keadaan guru yang handal serta tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh kepala sekolah sesuai dengan kemampuan, dan juga memenuhi kualifikasi akademik sudah ditetapkan. Ada implikasi kuat untuk administrator dan tenaga kependidikan lainnya yang tertarik untuk menerapkan dan meningkatkan praktik terbaik guru dalam manajemen sumber daya manusia strategis (Alwiya A dan Sahni J 2016).

3. Mutu pendidikan.

Sektor pendidikan merupakan salah satu pelaku terpenting dalam perekonomian pada umumnya dan di sektor jasa pada khususnya. Namun, sudah terlambat diketahui bahwa pendidikan sangat penting dalam hal sektor lain (Giannini, M. 2015). Pendidikan dan TQM mengidentifikasi konsep satu sama lain. Dengan meningkatnya penggunaan TQM untuk tujuan selalu memberikan pendidikan terbaik (Karahana, M., & Mete, M. 2014).

Konsep kualitas pendidikan di sekolah telah menjadi salah satu isu terpenting dalam hal penyediaan individu yang memenuhi syarat terhadap ekonomi negara. Perbaikan terus menerus terhadap aplikasi berkualitas bisa berhasil dengan mengubah metode pendidikan sesuai dengan tujuan pembelajaran, melakukan perbaikan di lingkungan pendidikan atau perubahan organisasi pendidikan. Di sini, hal yang paling penting adalah menentukan isu dan proyek yang sedang berkembang dan untuk menciptakan guru untuk memperbaiki prosesnya (Bazhenov, R., dkk, 2015). Implementasi mentalitas TQM yang bertujuan untuk perbaikan terus-menerus dalam pendidikan telah terbukti dalam banyak penelitian untuk memiliki efek positif untuk memastikan kesetaraan kesempatan dalam pendidikan, mengurangi waktu belajar dan biaya pendidikan, meningkatkan jumlah pakar individu atau profesional, memberikan kesadaran sosial (Munastiwi, E. 2015).

Pendidikan dan konsep manajemen kualitas total diidentifikasi satu sama lain. Penggunaan manajemen kualitas total untuk tujuan selalu memberikan pendidikan terbaik adalah perpotongan tujuan utama manajemen mutu dan pendidikan (Bagheri, J. 2016).. Pendidikan dan konsep manajemen kualitas total diidentifikasi satu sama lain. Pendidikan merupakan jasa harus memiliki standar penilaian terhadap kualitas sesesuai dengan kebutuhan sistem manajemennya di lingkungan masyarakat (Engkoswara dan Komariah 2010). Manajemen demokratis yang benar didefinisikan untuk institusi atau pemerintah, orang mempunyai kesamaan melakukan mutu pendidikan yang terorganisir secara baik dibergagai aspek pengelolaan dan memberikan suara secara bebas di semua yang terkena dampak langsung atau tidak langsung oleh kegiatan dan sasaran institusi (Bagheri, J. 2016)

Pendidikan, sektor cemerlang, yang jarang melihat puncak dan palung karena siklus ekonomi, merupakan area yang membutuhkan perenungan pada front kualitas. Kualitas dalam pendidikan sangat dipengaruhi oleh sikap peserta didik, lingkungan belajar, konten, proses belajar mengajar serta komitmen dan dedikasi fasilitator. Sektor pendidikan harus diberi pengakuan yang pantas, dan sekarang saatnya untuk fokus pada tantangan, masalah, dan pemecahan masalah yang kondusif. Sebuah studi baru-baru ini mengidentifikasi bahwa kualitas pendidikan manajemen sangat bergantung pada kualitas sekolah, dan yang terakhir harus terus ditingkatkan dengan mendorong sekolah

untuk mengikuti Program Pengembangan guru dan mempromosikan budaya penelitian (Popescu-Mitroi, dkk , 2015)

Menjelang tujuan ini, guru harus mengembangkan hubungan peduli dan mendukung pembelajaran siswa mengatur dan menerapkan instruksi dengan cara yang mengoptimalkan akses siswa terhadap pembelajaran serta gunakan metode pengelolaan kelompok yang mendorong keterlibatan siswa dalam tugas akademik dan mempromosikan pengembangan keterampilan sosial siswa dan pengaturan diri, menggunakan intervensi yang tepat untuk membantu siswa dengan masalah perilaku. Mengembangkan gagasan kinerja guru sebagai pemangku kepentingan dan sifat kepemilikan guru dalam keterlibatan dengan sekolah serta peran khusus guru sebagai mewakili sekolah (Voegtlin C dan Greenwood M, 2016). Menurut tinjauan pustaka, manajemen kelas juga dianggap sebagai proses yang terdiri dari tugas pokok yang harus diperhatikan guru dalam rangka mengembangkan lingkungan yang kondusif untuk belajar. Tugas-tugas ini yaitu; mengatur lingkungan fisik, menetapkan peraturan dan rutinitas, mengembangkan hubungan peduli, menerapkan instruksi yang menarik dan mencegah dan menanggapi masalah disiplin.

(Menurut Soetopo. H. 2010) menjelaskan bahwa kemampuan sekolah menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lingkungan yaitu; 1). Memperjelaskan komunikasi, 2). Menetapkan tujuan sekolah, 3). Mengatasi konflik dan interdependensi, 4). Memperbaiki prosedur kelompok, 5). Pemecahan masalah, 6). Pembuatan keputusan, 7). Menilai perubahan. (Menurut Kasmir. 2016) mengatakan bahwa memperdayakan sumber daya manusia tidak gampang membutuhkan naluri oleh seorang pemimpin, karena SDM yang dimiliki guru terdiri dari berbagai kehidupan yang berbeda mulai dari latar belakang suku, budaya, agama, pendidikan yang dapat menyatukan persepsi serta kreatif disetiap guru, oleh karena itu, keberhasilan suatu lembaga sekolah yang diatur oleh kepala sekolah dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pada guru yaitu; 1). Memengaruhi, 2). Memotivasi, 3). Loyal, 4). Komitmen, 5). Kepuasan Kerja, 6). Kinerja, 7). Kesejahteraan.

Tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah menganalisis dan mengevaluasi keseimbangan pasokan dan permintaan dengan menggunakan kerangka kerja terstruktur yang menyediakan gambar yang jelas tentang masa depan. Dalam perencanaan sumber daya manusia, perlu mengetahui guru mengembangkan

keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas sehari-hari di sekolah serta perubahan yang dapat mengubah kapasitas kerja di masa depan maupun volume proses belajar mengajar yang dilakukan. Hal ini membutuhkan pemahaman yang sangat baik dari strategi dan rencana guru. kebutuhan untuk mempertimbangkan kinerja guru di sekolah, oleh karena itu menganalisa persediaan tenaga kinerja guru saat ini dan bagaimana kebutuhan tenaga pendidik harus diubah. (Rive J dkk. 2017) tujuan sebagai manajemen secara sosial adalah; untuk meningkatkan kolaborasi dapat menciptakan pengetahuan di antara beragam guru yang mematuhi aturan saling menghormati.

Sekolah membutuhkan pemahaman yang cukup rinci oleh guru, yang berhubungan dengan sekolah. Menunjukkan bahwa guru memiliki rasa kontrol, perasaan prestasi, serta pekerjaan yang kompleks berkontribusi pada sikap positif pada masing-masing guru terhadap pekerjaan (Oraman, dkk 2011). Perencanaan sumber daya manusia yang strategis sebagai proses digunakan untuk membangun, mengembangkan, dan mencapai tujuan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar di kelas, strategi dan kebijakan melalui pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia terkait dengan konsep lingkungan sekolah dan fungsi guru terdiri dari berbagai faktor eksternal seperti tekanan ekonomi, perubahan teknologi dan kemajuan, aturan dan peraturan, situasi politik yang ada. Kebersamaan guru menjadi sumber pemerhati dalam kerjasama secara perorangan atau kelompok, gunanya mencegah terjadinya ketidak nyaman. Mekanisme motivasi baru yang dikenal sebagai gairah yang harmonis (Dey, dkk, 2015). (Pidarta. M, 2009) Mengatakan bahwa Kepala sekolah sebagai penanggung jawab tertinggi di sekolah harus tampil paling depan dalam memajukan kerjasama antara sekolah dan masyarakat. Menunjukkan adanya statusnya guru ditingkat sekolah dan persepsi guru dari praktik berbasis sekolah dan . guru lebih positif tentang praktik dalam menetapkan sebuah platform untuk studi masa depan yang berfokus pada hubungan struktural antara statusnya guru dalam praktek di sekolah (Ho D, Lee M dan Teng Y, 2015). Guru berkontribusi pada studi praktek pendidikan guru dan berpengalaman sebagai kerjasama utama, prajabatan dapat bekerja bersama untuk membangun budaya yang menghubungkan praktik guru dalam kerangka kerja sekolah untuk interaksi kelompok (Gallagher T, dkk 2011).

KESIMPULAN

1. Pendidikan seharusnya dapat menjadi suatu sarana untuk mendorong berkembangnya nilai-nilai kebersamaan serta pengetahuan. Namun, faktanya nilai-nilai tersebut belum diperdayakan dalam pendidikan formal. Hal ini dilihat pendekatan belum memadai masih menekankan pada sitem penekanan terhadap siswa, hal ini dilihat dari standar nilai KKM yang masih dibawa rata-rata.
2. Kenyataan sering terjadi di sekolah guru belum menampakan diri dalam proses belajara mengajar, karena faktor yang mempengaruhi penekanan terhadap guru berupa masaalah ekonomi, kurang disiplinnya guru, infastruktur di sekolah kurang begitu memadai, penempatan guru bidang studi lebih dari satu orang sehingga guru tersebut kekurangan jam mengajar seharusnya 24 jam dalam seminggu.
3. Guru ditafsirkan sebagai seorang profesional yang memenuhi syarat untuk analisis secara teoritis yang mendalam dan kritis dari fenomena pendidikan, proses dalam mengajar subjek studinya.

A. Daftar Rujukan

- Alhodiry, A. A. (2016). The Libyan EFL Teachers Role in Developing Students Motivation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 232, 83–89. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.10.020>
- Arifin Muhammad dan Barnawi (2012) Etika dan Profesi Kependidikan. Penerbit Ar-Ruzz Media. Jogjakarta
- Blaskova, M., Blasko, R., Figurska, I., & Sokol, A. (2015). Motivation and Development of the University Teachers' Motivational Competence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 182, 116–126. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.746>
- Blaskova M., Blaško, R., & Kucharcíková, A. (2014). Competences and Competence Model of University Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 159, 457–467. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.40>. Development of Key Competences of University Teachers and Managers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 182, 187–196. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.755>

- Bazhenov, R., Bazhenova, N., Khilchenko, L., 2015. Components of Education Quality Monitoring: Problems and Prospects. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 214, 103–111. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.600>
- Bagheri, J. (2016). Overlaps between Human Resources' Strategic Planning and Strategic Management Tools in Public Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 430–438. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.054>
- Burgener, L., & Barth, M. (2018). Sustainability competencies in teacher education: Making teacher education count in everyday school practice. *Journal of Cleaner Production*, 174, 821–826. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.10.263> Organization and Quality in School Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 1735–1739. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.831>
- Clipa, Otilia, Aurora-Adina Ignat, and Petruta Rusu. (2011). “Relations of Self-Assessment Accuracy with Motivation Level and Metacognition Abilities in Pre-Service Teacher Training.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 30: 883–88.
- Danim Sudarwan (2010). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Penerbit Alfabeta Bandung
- Dey, Tumpa, Munish Thakur, and E S Srinivas. 2015. “Passionately Curious: How Passion Affects Creativity in the Context of Supervisory Support.” *International Journal of Innovation* 2(2): 24.
- Engkoswara dan Komariah (2010). *Administrasi Pendidikan*. Penerbit Alfabeta Bandung
- Faturohman Pupuh dan Suryana (2012) *Guru Profesional*. Penerbit PT Rafika Aditama Bandung
- Gallagher, Tiffany et al. 2011. “Establishing and Sustaining Teacher Educator Professional Development in a Self-Study Community of Practice: Pre-

- Tenure Teacher Educators Developing Professionally.” *Teaching and Teacher Education* 27(5): 880–90.
- Habsyi Irsan (2020) Masa Depan Guru kemampuan Kreatif Dalam Kompetensi. Jurnal Jupek: Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol.2 No 1. E-ISSN 27461092. (online): 2746-1092
- Helker, Kerstin, and Marold Wosnitza (2016). “The Interplay of Students’ and Parents’ Responsibility Judgements in the School Context and Their Associations with Student Motivation and Achievement.” *International Journal of Educational Research* 76: 34–49. diambil dari <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2016.01.001>
- Ho, Dora, Moosung Lee, dan Yue Teng. 2016. “Exploring the Relationship between School-Level Teacher Qualifications and Teachers’ Perceptions of School-Based Professional Learning Community Practices.” *Teaching and Teacher Education* 54: 32–43.
- Kambey C Daniel (2012) Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit Yayasan Tri Ganesa. Manado
- Karahan, M., & Mete, M. (2014). Examination of Total Quality Management Practices in Higher Education in the Context of Quality Sufficiency. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1292–1297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.627>
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan Aplikasi. Penerbit Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Kinik, and Cetin (2015). An Analysis of Academic Leadership Behavior from the Perspective of Transformational Leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Tersedia di <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.122> ([diakases 21 Januarai 2019](#))
- Madden Jake. (2017). “Building the Future School.” *International Journal of Innovation* 3(1)
- Munastiwi, E. (2015). The Management Model of Vocational Education Quality Assurance Using ‘Holistic Skills Education (Holsked).’ *Procedia - Social*

and Behavioral Sciences, 204, 218–230.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.08.144>

- Oraman, Yasemin, Gökhan Unakıtan, dan Ufuk Selen. (2011). “Measuring Employee Expectations in a Strategic Human Resource Management Research: Job Satisfaction.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 24: 413–20.
- Owens. G.P. (1991) *Organizational Behavior In Education Protod In The United States of America*.
- Payong R Marselus (2011). *Sertifikasi Profesi Guru*. Penerbit Indeks Jakarta
- Pidatra, Made, (2009) *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Popescu-Mitroi, M.-M., Todorescu, L.-L., & Greculescu, A. (2015). Quality Assurance and Classroom Management in the Study of English in Technical Higher Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 1917–1922.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.724>
- Rive, Jerome dkk, 2017. “A Contribution to the Laying of Foundations for Dialogue between Socially Responsible Management Schools.” *The International Journal of Management Education* 15(2): 238–48.
- Rohman Arif (2012) *Kebijakan Pendidikan*. Penerbit Aswaja Pressindo Jogjakarta
- Saud Syaefudin Udin (2011). *Pengembangan Profesi Guru*. Penerbit Alabeta Bandung
- Soetopo Hendayat, 2010. *Perilaku organisasi, Teori dan Praktek di bidang Pendidikan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- Trianto (2007). *Model-Model Pembelajaran Inofatif*. Prestasi Pustaka Jakarta
- Tzianakopoulou, Theodora, and Nikolaos Manesis. (2018). “Principals’ Perceptions on the Notion of Organizational Culture: The Case of Greece.” *Universal Journal of Educational Research* 6(11)
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. *Tentang Guru Dan Dosen* Penerbit Citra Umbara Bandung 2015.

Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional Penerbit Citra Umbara
Bandung Tahun 2010

Voegtlin, Christian, dan Michelle Greenwood. 2016. "Corporate Social Responsibility and Human Resource Management: A Systematic Review and Conceptual Analysis." *Human Resource Management Review* 26(3): 181–97.

Wahlgren, B., Mariager, Anderson, K., & Sorensen, S. H. (2016). Expanding the traditional role of the adult education teacher – The development of relational competences and actions. *Teaching and Teacher Education*, 60, 303–311. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.09.005>

Zazis Nur (2011). Gerakan Menata Mutu Pendidikan. Penerbit Ar-Ruzz Media. Jogjakarta

Zhai, X. (2018). Becoming a teacher in rural areas: How curriculum influences government-contracted pre-service physics teachers' motivation. *International Journal of Educational Research*. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2018.11.012>

Zwaans, Annemieke, Ineke van der Veen, Monique Volman, and Geert ten Dam. (2008). "Social Competence as an Educational Goal: The Role of the Ethnic Composition and the Urban Environment of the School." *Teaching and Teacher Education*