**MANAJEMEN PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI
MTs NEGERI MODEL PALOPO**

**Management Process The Strategy Applied Or Teacher's Professionalism Development
At MTs Negeri Model Palopo**

Abdullah Sappe Ampin Maja

STIKes Kurnia Jaya Persada Palopo

BTN Lumandi Kota Palopo

E-mail: abdullahsappe03@gmail.com

<http://myeducationindonesia.blogspot.com/>

ABSTRAK

Upaya peningkatan kualitas pendidikan dari tahun ke tahun selalu menjadi program pemerintah. Kualitas pendidikan ditentukan oleh penyempurnaan integral dari seluruh komponen pendidikan seperti kualitas guru, penyebaran guru yang merata, kurikulum, sarana dan prasarana yang memadai, suasana proses belajar mengajar yang kondusif.

Penelitian ini bertujuan: 1). Untuk menganalisis proses manajemen dan strategi dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri Model Palopo, 2). Faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi, wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme guru di MTs Negeri Model Palopo berjalan dengan baik, hal ini diindikasikan dengan aktifnya guru dalam mengikuti berbagai pelatihan, seminar, workshop, MGMP. Hal tersebut dapat terlaksana dengan baik karena kepala sekolah sebagai pemimpin mampu mengelola dan merencanakan program, membentuk karakter profesional guru serta kedisiplinan dalam proses belajar mengajar, sekaligus memberikan pembinaan kepada guru secara berkesinambungan walaupun dalam perkembangannya masih ada kekurangan misalnya dalam hal pendanaan terkait, masih ada sebagian guru yang tidak disiplin (terlambat masuk ke kelas) dengan perencanaan program pelatihan pengembangan profesionalisme guru itu sendiri. Implikasi dari penelitian ini terciptanya profesionalisme guru di MTs Negeri Model Palopo dalam hal perencanaan dan pengendalian mutu pembelajaran serta terlaksananya pembinaan profesionalisme guru dengan baik dengan cara ikut serta dalam berbagai bentuk pelatihan, *workshop*, seminar serta pengawasan sekolah yang berkelanjutan dalam hal pembinaan profesionalisme guru.

Kata Kunci: Manajemen, Pengembangan Profesionalisme, Guru

ABSTRACT

The increase of education quality from year to year was a part by governance program. Education quality is defined by education component, curriculum, infrastructure, and learning condusif processes.

This research aimed at: 1). To analyze management process the strategy applied for teacher's professionalism development at MTs Negeri Model Palopo, 2), To analyze the supported factors and hindered factors in the teachers professionalism development at MTs Negeri Model Palopo.

The results of this research show that teacher's professionalism development in MTs Negeri Model Palopo have been running well. It is indicated with the teacher's involving in training, seminar, MGMP. This can done because headmaster of this school can manage and develop to plan a program, built on professional character habituations and give a teaching continuously, although in development there is a hindered factor namely money to support the development and training of teacher's professionalism development. The implications of this research is the produce teacher professionalism in MTs Negeri Model Palopo for the planning and controlling of the learning. Implementation of teacher's professionalism was developed by participate in various forms of training, workshop, seminars, as well as sustainable school supervision in terms of developing the teacher's professionalism.

Key Words: Management, Professionalism Development, Teacher's

PENDAHULUAN

Upaya peningkatan kualitas pendidikan dari tahun ke tahun selalu menjadi program pemerintah. Salah satunya dengan ditetapkannya UU. No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan dijelaskan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kualitas pendidikan ditentukan oleh penyempurnaan integral dari seluruh komponen pendidikan seperti kualitas guru, penyebaran guru yang merata, kurikulum, sarana dan prasarana yang memadai, suasana proses belajar mengajar yang kondusif.

Profesionalisme guru secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan. Guru yang profesional mampu membelajarkan murid secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Namun, untuk menghasilkan guru yang profesional juga bukanlah tugas yang mudah. Perkembangan kualitas lembaga pendidikan bertugas mengembangkan ilmu pengetahuan berkaitan erat dengan perkembangan profesionalisme guru.

A. Management Pengembangan Profesionalisme Guru

Sumber daya manusia dalam konteks manajemen adalah kesiapan masyarakat untuk mengkontribusikan kesamaan kehendak guna mencapai tujuan yang sama. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi termasuk organisasi pendidikan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberi sumbangan bagi pencapaian tujuan. (Nasution, 2004)

Pembinaan profesionalisme guru dilakukan melalui sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan
 - a. In-house training
 - b. Program magang
 - c. Kemitraan sekolah
 - d. Belajar jarak jauh
 - e. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus

- f. Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya.
 - g. Pembinaan internal oleh sekolah
 - h. Pendidikan lanjut. (Rocharty, 2005)
 2. Kegiatan selain pendidikan, meliputi:
 - a. Diskusi masalah pendidikan
 - b. Seminar
 - c. Workshop
 - d. Penelitian
 - e. Pembuatan buku ajar
 - f. Pembuatan media pembelajaran
 3. Bentuk pengembangan profesionalisme guru
 1. Rekrutmen guru. Serangkaian kegiatan terintegrasi yang terdiri dari seleksi, pengangkatan, dan penempatan pegawai sesuai dengan kualifikasinya. (Bafadal, 2005)
 2. Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. (Kunandar, 2007)
 3. Monitoring. Monitoring berfungsi untuk membantu memperbaiki kinerja dan pencapaian hasil suatu program
 4. Supervisi. Proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas pengelolaan pembelajaran. (Nawawi, 2004)
 5. Sertifikasi. Proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu.

B. Profeseonalisme Guru

Profesionalisme guru adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang profesional. Orang profesional adalah orang yang memiliki profesi. (Koten, 1997).

Profesionalisme guru adalah guru yang menguasai, mampu mengembangkan dan bertanggungjawab terhadap disiplin ilmu, memiliki kemampuan berinteraksi

dengan anak didik secara profesional, melindungi dan menghormati hak-hak anak didik, menjadi teladan dalam sikap dan pemikiran, berkemampuan menyusun kurikulum (suatu pelajaran) yang relevan, efektif, dan efisien, memberikan informasi yang luas dan mutakhir, menciptakan suasana sekolah yang kondusif bagi pengembangan anak didik, membuat system penilaian yang shahih serta pemantauan dan evaluasi yang teratur, sebagai kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan baik dengan *transfer of knowledge and attitude* maupun pengembangan *scientific attitude* anak didik.(Amidjaja, 1982)

Kompetensi penting profesi guru adalah: *Pertama*, kompetensi pada *bidang studi dan pendidikan/pengajaran*, yaitu mengharuskan guru untuk menguasai kurikulum, menguasai materi pelajaran, menguasai teknik dan metode mengajar. *Kedua*, *kompetensi sosial*, yaitu kompetensi pada bidang hubungan dan pelayanan, dapat berkomunikasi dengan orang lain, mampu menyelesaikan masalah, pengabdian pada masyarakat. *Ketiga*, *kompetensi personal* atau kepribadian "mencakup aktualisasi diri, kepribadian yang utuh, berbudi luhur, jujur, dewasa, beriman, bermoral, peka, objektif, luwes, berwawasan luas, berpikir kreatif, kritis, reflektif, mau belajar sepanjang hayat.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, langkah-langkah dalam upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru: *Pertama*, guru harus menguasai kemampuan-kemampuan dan keterampilan dasar pembelajaran secara baik. *Kedua*, guru berusaha meningkatkan kualitasnya dengan mengikuti pelatihan dalam bidang keterampilan baru yang diperluakn guru sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. *Ketiga*, harus mau membuat penilaian atas kinerjanya sendiri atau mau melakukan otokritik terhadap kinerjanya sendiri. *Keempat*, kritik yang membangun, pendapat dan berbagai harapan masyarakat harus menjadi perhatian sebagai upaya perbaikan kinerja guru. *Kelima*, guru harus berusaha memperbaiki profesionalismenya sendiri dan masyarakat hanya membantu

mempertajam dan menjadi pendorong untuk meningkatkan profesi guru.

Dalam referensi lain menyebutkan bahwa tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, dan melatih. Sebagai pendidik maka guru wajib :

- a) Menemukan pembawaan yang ada pada peserta didik yang ada, dengan jalan observasi, wawancara, pergaulan, angket dan sebagainya.
- b) Berusaha menolong peserta didik dalam perkembangannya.
- c) Menyiapkan jalan terbaik dan menunjukkan arah perkembangan yang tepat
- d) Setiap waktu mengadakan evaluasi apakah perkembangan peserta didik dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
- e) Wajib memberikan penyuluhan dan bimbingan kepada peserta didik
- f) Dalam menjalankan tugasnya, pendidik wajib selalu ingat bahwa peserta didik sendirilah yang berkembang berdasarkan berdasarkan bakat yang ada padanya, namun mengembangkan bakat yang tidak ada padanya.
- g) Pendidik senantiasa mengadakan penilaian atas diri sendiri untuk mengetahui apakah ada hal-hal tertentu dalam dirinya yang harus diperbaiki
- h) Memilih metode yang tidak hanya sesuai dengan bahan dan isi pendidikan yang disampaikan tetapi juga disesuaikan dengan kondisi peserta didik

C. Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, dilihat dari status dan cara pengangkatannya tergolong pemimpin resmi, *formal leader*, atau status *leader*,. Kedudukannya sebagai status *leader* dapat meningkat pula menjadi *functional leader*, atau *operational leader*, tergantung pada prestasi dan kemampuannya di dalam memainkan peranan sebagai pemimpin pendidikan pada sekolah yang diserahkan pertanggungjawaban kepadanya.(Dirawat,

1983)

Tugas kepala sekolah dalam bidang

administrasi adalah:

- a. Pengelolaan pengajaran
- b. Pengelolaan pegawai
- c. Pengelolaan kemuridan
- d. Pengelolaan gedung dan halaman
- e. Pengelolaan keuangan
- f. Pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat.

Pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena ia merupakan pemimpin di lembaganya, maka ia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang ditetapkan, ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global yang lebih baik. Kepala sekolah bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya. Kepala sekolah sebagai seorang pendidik, administrator, pimpinan, supervisor, diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga pendidikan ke arah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjajikan masa depan.

Berkaitan dengan hal di atas, maka peneliti memfokuskan masalah manajemen pengembangan profesionalisme guru serta strategi dan upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam menyikapi persoalan tersebut yang berimplikasi pada peningkatan

kualitas pembelajaran siswa serta menyinggung masalah tentang

kualitas/keunggulan (*excellence*), kemauan kuat untuk menjadi profesional (*passion for professionalism*), dan etika (*etichal*)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Penelitian ini bermaksud untuk memahami fenomena tentang strategi dan proses manajemen pengembangan profesionalisme guru serta menganalisis faktor-faktor yang mendorong dan menghambat pengembangan profesionalisme guru di MTs Negeri Palopo. Untuk mengungkap fokus tersebut diperlukan pengamatan yang mendalam dan latar yang alami tentang strategi dan proses manajemen pengembangan profesionalisme guru di MTs Negeri Palopo. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru-guru MTs negeri Model Palopo.

Sumber data dalam penelitian ini adalah: Data Primer; diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang dianggap memahami masalah yang diteliti, semua data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Data dan informasi yang diperoleh dilapangan menyangkut manajemen pengembangan profesionalisme guru di MTs Negeri Model Palopo. Data skunder diperoleh dari buku-buku, internet dan sumber lainnya yang dianggap relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi serta teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Strategi Pengembangan Profesionalisme guru di MTS Negeri Model Palopo

Berkaitan dengan upaya pengembangan profesionalisme guru di MTs Negeri Model Palopo yang merupakan rangkaian kegiatan dari kegiatan manajemen, maka diperlukan perencanaan yang matang. MTs Negeri Model Palopo melakukan perencanaan tersebut selalu diawali dengan mengadakan rapat di awal tahun untuk membahas dan menetapkan program/rencana ke depan terutama yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi profesional pendidik berdasarkan visi dan misi madrasah yang telah ditetapkan dan mengacu kepada RENSTRA (rencana strategis) Madrasah. Bentuk pengembangan kompetensi profesional pendidik di MTs Negeri Model Palopo antara lain mengikutkan para pendidik dalam forum ilmiah (seminar, diklat, lokakarya, workshop dan kursus), studi lanjut, MGMP, tunjangan kesejahteraan, penyediaan fasilitas penunjang seperti menyediakan fasilitas internet untuk mengakses informasi baru, penambahan koleksi buku-buku, yang menunjang terhadap peningkatan kompetensi profesional pendidik, hal ini seperti yang dipaparkan oleh kepala MTs Negeri Model Palopo sebagai berikut:

“Program untuk meningkatkan kompetensi profesional guru yang saya lakukan selaku kepala madrasah yang dibantu wakil kepala MTs Negeri Model Palopo dan jajarannya yang terkait, adalah mengikutkan mereka dalam seminar, diklat, kursus-kursus, MGMP, studi lanjut, meningkatkan kesejahteraan pendidik, penyediaan sarana penunjang seperti internet, dan buku bacaan baru” (Hj.Ni’Mah, Kepsek MTSn Model)

Secara detail, upaya pembinaan yang dilakukan oleh kepala MTs Negeri Model Palopo sebagai berikut:

- a. Mengadakan dan mengikutsertakan pendidik dalam forum ilmiah, seperti pendidikan dan latihan, workshop, seminar, dan lain-lainnya.
- b. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)
- c. Penyediaan Fasilitas Penunjang

- d. Supervisi/ Evaluasi
- e. Studi Lanjut
- f. Monitoring dan Supervisi
- g. Sertifikasi
- h. Membentuk forum silaturahmi antara guru
- i. Kunjungan pendidikan

B. Proses pengembangan manajemen profesionalisme guru di MTSn Model Palopo

1. Merencanakan mutu guru

Perencanaan mutu merupakan fungsi utama dalam manajemen, merencanakan mutu pendidik merupakan hal yang sangat penting, karena akan menentukan mutu lulusan. Ketika mutu pendidik rendah, maka mutu lulusan pun akan rendah, sebaliknya jika mutu pendidik tinggi, maka mutu lulusan juga akan tinggi.

Perencanaan mutu yang dipahami sebagai sebuah kedisiplinan, berarti pendidik di lingkungan madrasah, harus menjalankan tugasnya sesuai dengan profesinya, maka dengan sendirinya, seorang pendidik tergerak untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Mutu yang dipahami sebagai kemampuan pendidik yang memadai dalam kegiatan belajar-mengajar, berarti guru harus menguasai materi yang akan diajarkan kepada peserta didik, Mutu yang dipahami sebagai sebuah tanggung jawab, berarti pendidik harus mempunyai tanggung jawab yang meliputi tanggung jawab terhadap diri sendiri, tanggung jawab terhadap orang lain, dalam konteks ini pendidik dituntut bertanggung jawab sebagai pendidik yang terbaik di bidangnya. Hal tersebut selaras dengan agenda yang mengarahkan pengembangan manajemen di MTs Negeri Model Palopo yang menetapkan kearah peningkatan mutu. Tujuannya adalah untuk mengetahui arah mana yang dituju, apa yang ingin dicapai, bagaimana melaksanakannya, sehingga dapat dengan mudah menyelenggarakan pendidikan sesuai tujuan lembaga.

Keinginan untuk meningkatkan mutu pendidik sangat beralasan, itu terbukti dari rencana kerja semua sivitas madrasah yang dibebankan untuk pengembangan yang akan dilakukan sesuai dengan garis kebijakan yang ada, itu semua telah tertuang dalam RENSTRA madrasah.\

2. **Pengendalian mutu guru**

Pengendalian mutu guru MTs Negeri Model Palopo telah termaktub dalam buku pedoman manajemen pengelolaan madrasah terutama menyangkut sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan). Adapun pengendalian mutu yang terkait dengan semua unsur-unsur yang ada di madrasah secara struktur organisasi dan tata kerja MTs Negeri Model Palopo, tercantum dalam buku panduan tersebut telah tersusun rapi struktur kerja bagi semua pegawai, mulai dari susunan organisasi, tata kerja, tugas kepala sekolah, tugas para wakil kepala sekolah, tugas kepala tata usaha, tugas para staf tata usaha, tugas para pendidik, tugas para pembina, tugas para karyawan, seperti tugas pustakawan, laboran sampai pada system penyelenggaraan pendidikan.

3. **Pembinaan profesi keguruan**

pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru, kepala sekolah menekankan pada tiga aspek yaitu *pertama*, kemampuan profesi yaitu, kemampuan mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, penguasaan materi pelajaran, menguasai metode pembelajaran, serta dapat melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, *kedua*, kemampuan pribadi yaitu : kemampuan yang dimaksud terkait dengan etika, estetika dan ilmu pengetahuan yang mempengaruhi perilaku siswa sebagai pribadi dan anggota masyarakat serta kemampuan memberikan contoh yang baik dalam lingkungan sekolah *ketiga*,

kemampuan sosial, guru merupakan panutan siswa dan masyarakat yang senantiasa dicontoh dalam kehidupannya. Guru memiliki tugas membina dan membimbing siswa kearah norma yang berlaku. Dalam rangka menyelenggarakan proses belajar mengajar secara otomatis guru harus memiliki kemampuan sosial untuk berhubungan dengan masyarakat, terutama dengan orang tua murid.

C. **Faktor pendukung dan penghambat**

Faktor Pendukung:

Faktor yang mendukung diantaranya adalah latar belakang pendidikan guru, pengalaman mengajar guru, kesesuaian pendidikan dengan bidang studi yang menjadi tugasnya, tersedianya sarana atau alat belajar. Dari faktor-faktor tersebut yang paling dominan adalah *pertama* tersedianya alat belajar atau sarana yang memadai. Sebab dengan tersedianya sarana atau alat belajar yang memadai, akan menunjang atau memotivasi siswa untuk lebih semangat belajar. *Kedua* adalah pengalaman mengajar guru, karena semakin lama guru mengajar, maka akan semakin kompeten dalam melaksanakan tugas proses belajar mengajar. *Ketiga* adalah adanya supervisi Kepala Sekolah, terutama pada saat guru mengajar. Sebab tanpa adanya supervisi dari Kepala Sekolah, guru akan dengan seandainya melaksanakan tugasnya (mengajar). Dan faktor *keempat* adalah kedisiplinan kerja. Dengan adanya kedisiplinan kerja yang tinggi, maka akan dapat membantu dalam mencapai tujuan pendidikan. Selain itu faktor lain dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru adalah ketersediaan fasilitas, seperti internet, buku referensi yang memudahkan para guru untuk mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

Faktor penghambat

Dari hasil penelitian dan wawancara dengan responden dapat diketahui bahwa faktor penghambat dalam

mengembangkan meningkatkan profesionalisme guru yaitu, pembiayaan yang kurang karena sekolah tidak mempunyai dana yang dialokasikan khusus dalam pengembangan profesionalisme guru, dan faktor dari dalam diri guru itu sendiri yang enggan mengembangkan potensinya serta kurang kreatifnya guru dalam mengembangkan dirinya dan keterbatasan waktu. Sebagai guru yang profesional, mereka tidak akan mempersoalkan hambatan yang ada, melainkan mereka akan selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalismenya dalam berbagai bidang. Semua faktor-faktor penghambat tersebut bisa diatasi jika semua pihak mau bekerja keras dan bekerja sama.

SIMPULAN DAN SARAN

Strategi pengembangan profesionalisme guru di MTs Negeri Model Palopo antara lain yaitu mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam forum ilmiah seperti pendidikan dan pelatihan, workshop, seminar, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), penyediaan fasilitas penunjang, supervisi / evaluasi, studi lanjut, membentuk forum silaturahmi antar guru serta kunjungan pendidikan, kegiatan tersebut dimaksudkan untuk dapat mengembangkan profesionalisme seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik

Proses pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru di MTs Negeri Model Palopo yaitu melalui perencanaan mutu pendidikan dan guru, dengan menetapkan perencanaan program, serta membentuk karakter profesional para guru, kedisipinan, mutu proses belajar mengajar, dan pengendalian mutu dilakukan dengan evaluasi tingkat ketercapaian rencana strategis sekolah dengan cara memonitoring para guru dalam hal mempersiapkan bahan

ajar, silabus, dan lain-lain, serta melaksanakan pembinaan guru yang diarahkan pada kemampuan profesi guru, kemampuan pribadi, dan kemampuan sosial.

Hendaknya kepala sekolah membangun hubungan sosial dan emosional yang baik dengan guru dan staf untuk mempermudah upaya pengembangan profesionalisme guru, serta program yang dicanangkan hendaknya dilaksanakan secara rutin dan jarak waktu yang tidak terlalu lama, sehingga benar-benar terbina secara tertib.

DAFTAR RUJUKAN

- Bafadal, Ibrahim *Peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar dalam kerangka manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Dirawat, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1983
- Ety, Rocharty, dkk, *Sistem Informasi Pendidik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Uno, B. Hamzah, *Profesi Kependidikan : Problema solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2007
- M.N, Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004,
- Nawawi, Hadari, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004
- Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007
- Sagala, Syaiful, *Manajemen Strategik dalam Pengembangan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2007