

UPAYA PENINGKATAN KUALITAS TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN MELALUI MODEL MBS

Alif Laela Nez

Abstrak

Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui model MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) salah satunya yang perlu dikembangkan adalah meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan model MBS sekolah dituntut untuk mampu menjadi output yang unggul mengutip pendapat “Gaston” tentang sekolah ia mengemukakan bahwa sekolah adalah suatu sistem organisasi dimana terdapat sejumlah orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan sekolah yang di kenal dengan tujuan Instruksiona. Dengan manajemen yang baik diharapkan sekolah menghasilkan kelulusan yang baik serta dapat meningkatkan kwalitas pendidikan.

Kata kunci : Kualitas, Pendidikan, dan Tenaga Kependidikan.

A. Pendahuluan

Sekolah merupakan salah satu sarana untuk membangun masyarakat. Manusia Indonesia yang diharapkan saat ini adalah manusia yang mampu mengembangkan keseluruhan potensi yang dimiliki, seperti halnya yang tercantum pada Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang sistim Pendidikan Nasional Pasal 3 yang menyatakan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya Potensi Peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, dan menjadi Warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Suatu Negara dapat dikatakan maju apabila Pendidikan Warga suatu Negara itu sudah maju pula, artinya bahwa Negara itu bisa dikatakan maju apabila Taraf Pendidikan Warga suatu Negara tersebut benar-benar maju. Salah satu aspek yang menentukan kemajuan pendidikan ialah guru yang berkualitas serta tenaga kependidikan yang berkualitas, di samping aspek lain yang menunjang terlaksananya pendidikan seperti sarana dan prasarana; adanya dukungan dari pemerintah untuk kebaikan dalam memajukan bidang Pendidikan.

Terkait dengan Tujuan Pendidikan di Indonesia, seorang pakar manajemen Pendidikan dari Amerika Serikat, Sammon (1994) merekomendasikan dalam sebuah penelitian bahwa efektifitas dan kemajuan sekolah di Negara-negara modern itu karena dibangun mulai dari sisi kepemimpinan dan penataan kembali manajemennya. Dengan demikian lembaga pendidikan yang unggul dapat tercapai apabila dalam lembaga tersebut didukung oleh manajemen yang baik.

Kemampuan Tenaga Pendidik dan tenaga kependidikan adalah kompetensi yang harus dikembangkan khususnya dalam kaitannya dengan kontek MBS (Manajemen Berbasis Sekolah). Pendidik atau di Indonesia lebih dikenal dengan Pengajar adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi Pendidikan atau sering disebut Guru. Sedangkan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang Penyelenggaraan Pendidikan. Tenaga pendidik tugasnya melaksanakan pengawasan dan pelayanan teknis dalam proses Penyelenggaraan Pendidikan. Dalam sistim administrasi sekolah keberadaan tenaga kependidikan sangatlah penting karena merupakan satu kesatuan sinergi yang membawa sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru yang baik dan berkualitas adalah yang bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-

muridnya, baik secara individu maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah dan untuk menjadi guru yang baik dan berkualitas ada 4 komponen mendasar yang perlu diperhatikan yaitu : Bertaqwa kepada Allah SWT, Berilmu, Berkelakuan baik, Sehat jasmani.

B. Metode

Metode yang dilakukan dalam pembuatan makalah ini adalah Library Research dimana kami mencari buku-buku dan tulisan yang terkait dengan judul makalah ini dari perpustakaan kamus online (contoh wikipedia) dan dari internet.

C. Hasil dan Pembahasan

Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik

Kualitas didefinisikan sebagai gambaran dan karakteristik dari produk atau layanan yang berpengaruh pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu atau kebutuhan yang tersirat (ISO). Kualitas merupakan tingkat baik buruknya sesuatu (Kamus besar Bahasa Indonesia).

Sedangkan Kualitas Tenaga Pendidik adalah kemampuan seorang pendidik untuk menghasilkan Kompetensi Pendidikan yang baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pendidik yaitu kemampuan pedagogis, kognitif, profesional dan sosial sehingga menjadi tenaga pendidik yang profesional.

Pendidik mempunyai dua arti yaitu

- Seorang pendidik adalah semua orang yang berkewajiban membina peserta didik.
- Seorang pendidik adalah orang yang disengaja dipersiapkan menjadi Guru atau dosen.

Pendidik di Indonesia lebih dikenal dengan “Pengajar” adalah Tenaga Pendidik yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik.

Pendidik mempunyai sebutan lain sesuai kekhususannya yaitu :

- Guru
- Dosen
- Konselor
- Pamong Belajar
- Widya Iswara
- Tutor
- Instruktur
- Fasilitator
- Ustadz dan sebutan lainnya

Zakiah Darajat, dkk (1992) menyebutkan tidak sembarang orang dapat melakukan tugas guru. Tetapi orang-orang tertentu yang memenuhi persyaratan dianggap mampu yakni :

- 1) Bertaqwa kepada Allah SWT; guru yang bertaqwa pada Allah SWT akan lebih mudah mendidik murid-muridnya menjadi manusia yang bertaqwa
- 2) Berilmu, guru harus mempunyai ijazah keilmuan yang dimiliki. Guru yang dangkal penguasaan ilmunya akan mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan muridnya.
- 3) Berkelakuan Baik. Mengingat tugas guru antara lain mengembangkan akhlak mulia maka sudah barang tentu seorang guru harus memberi contoh untuk berakhlak mulia.
- 4) Sehat Jasmani, kendati pun kesehatan psikis jauh lebih penting untuk dimiliki oleh seorang guru namun bukan berarti kesehatan fisik atau jasmani tidak diperlukan. Kesehatan fisik adalah guru tersebut tidak mengalami sakit yang kronis, menahun

atau jenis penyakit lain sehingga sangat menghalangi untuk menunaikan tugasnya sebagai guru.

Menurut UU RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas dalam Pengembangan Kinerja Tenaga Pendidik berhak memperoleh Pembinaan Karir sesuai dengan Tuntutan Pengembangan Kualitas. Untuk itu ia diberi kesempatan untuk menggunakan sarana prasarana serta fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugasnya.

Pengembangan Kinerja Tenaga Pendidik juga terkait dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang Pendidik yaitu :

1. Kompetensi Pedagogik
2. Kompetensi Sosial
3. Kompetensi Intelektual

Dalam menjalankan Tugas Tenaga Pendidik harus senantiasa mengemban kinerjanya secara konsisten dan berkelanjutan mengingat perannya sebagai :

1. Manajemen Pendidikan atau Pengorganisasian Kurikulum
2. Fasilitas Pendidikan
3. Pelaksana Pendidikan
4. Pembimbing atau supervisor para siswa
5. Penegak disiplin siswa
6. Model perilaku yang akan ditiru siswa
7. Konselor
8. Evaluator
9. Petugas Tata Usaha Kelas
10. Komunikator dengan orang tua siswa dan masyarakat
11. Pengajar untuk meningkatkan profesi secara berkelanjutan serta anggota profesi pendidikan (Pidarta, 1997)

Dalam mencapai usaha optimal tujuan pendidikan peran guru dan kinerjanya merupakan hal yang sangat penting. Secara ideal seorang pendidik diharapkan memiliki nilai-nilai kinerja positif, seperti :

- Prestasi Kerja
- Rasa Tanggung Jawab
- Ketaatan
- Kerja Sama
- Prakarsa dan
- Kepemimpinan

Hasil tersebut di atas merupakan indikator kinerja seorang pendidik.

Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik mutlak harus diperhatikan dalam memacu kualitas Pendidikan di Indonesia. Disamping kesejahteraan tenaga pendidik sebagai masalah utama yang harus segera mendapat perbaikan. Sebab selama ini masih banyak kita temui berbagai permasalahan terkait dengan performen guru, antara lain :

1. Pembelajaran lebih berkonsentrasi pada persoalan-persoalan teoritis yang bersifat kognitif dan kurang memperhatikan aspek afektif dan psikomotor.
2. Metodologi Pembelajaran tidak kunjung berubah; pembelajaran yang disampaikan secara konvensional, tradisional dan monoton.
3. Kebanyakan Kegiatan Pembelajaran.
4. Pendekatan Pembelajaran berlangsung cenderung normatif, tanpa ilustrasi kontekstual budaya yang melatar belaknginya.
5. Tenaga Pendidik lebih bernuansa sebagai tenaga spiritual / moral dan kurang diimbangi dengan nuansa intelektual dan profesional.

Kompetensi dasar yang harus dimiliki Tenaga Pendidik.

1. Menguasai bahan ajar yang akan diajarkan

2. Mengelola Program belajar mengajar
3. Mengelola Kelas
4. Menggunakan media / sumber belajar
5. Menguasai landasan-landasan pendidikan
6. Mengelola interaksi belajar mengajar
7. Menilai prestasi siswa
8. Mengenal program bimbingan
9. Mengenal dan menyelenggarakan pendidikan
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian.

Performen seorang Tenaga Pendidik yang diharapkan sebagai profesi yang profesional dalam meningkatkan kinerjanya terdapat tiga dimensi antara lain yaitu :

1. Kompetensi personal
2. Kompetensi sosial
3. Kompetensi profesional

Ciri Kompetensi personal adalah ciri hakiki dari kepribadian seorang pendidik untuk menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Sedangkan ciri Kompetensi Sosial adalah perilaku tenaga pendidik yang berkeinginan dan bersedia memberikan layanan kepada masyarakat melalui profesionalannya untuk mencapai tujuan pendidikan. Sedangkan ciri Kompetensi Profesional adalah menyangkut kemampuan dan kesediaan serta tekad guru (Tenaga Pendidik) untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang telah dirancang melalui proses dan produk kerja yang bermutu.

Peningkatan Kualitas Tenaga Kependidikan

Kualitas Tenaga Kependidikan merupakan kemampuan tenaga Kependidikan untuk mengoptimalkan kinerjanya agar menghasilkan layanan yang optimal pada Pelaksanaan Pendidikan. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang Penyelenggaraan Pendidikan. Tugasnya ialah melaksanakan pengawasan dan layanan teknis untuk menunjang Proses Pendidikan pada suatu satuan pendidikan.

Tenaga Kependidikan berkewajiban untuk membantu menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis dan harus menjadi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat untuk menjadi bagian yang terpenting dalam proses penyelenggaraan pendidikan.

Yang termasuk dalam tenaga Kependidikan adalah

1. Kepala Sekolah

Kepala satuan Pendidikan yaitu orang yang diberi wewenang dan bertanggung jawab untuk memimpin satuan pendidikan. Kepala satuan Pendidikan harus mampu melaksanakan peran dan tugasnya sebagai :

- Edukator
- Manajer
- Administrator
- Supervisor
- Leader
- Inovator
- Motivator
- Figur
- Mediator

Istilah lain untuk Kepala Satuan Pendidikan antara lain Kepala Sekolah, Rektor atau Direktur.

2. Pendidik
Pendidik disebut juga pengajar atau guru yaitu tenaga kependidikan yang bertugas dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik.
3. Wakil-wakil Kepala Sekolah / Kepala Urusan
Umumnya pendidik yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang khusus yang membantu Kepala Sekolah / Kepala Satuan Pendidikan dalam Penyelenggaraan Pendidikan.
4. “Tata Usaha” adalah Tenaga Kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi di Instansi Penyelenggara Pendidikan.
5. “Laboran” adalah petugas khusus yang bertanggung jawab terhadap alat dan bahan di Laboratorium.
6. Pustakawan
Adalah petugas khusus yang mengelola Perpustakaan di lembaga Penyelenggaraan Pendidikan.
7. Pelatih Ekstra Kulikuler
Adalah petugas khusus yang mengelola kegiatan ekstra kulikuler seperti kegiatan Pramuka, PKS, PMR dll di lembaga penyelenggaraan Pendidikan.
8. Petugas Keamanan (Penjaga Sekolah), Petugas kebersihan dan lainnya.
Dalam melaksanakan sistem administrasi sekolah keberadaan tenaga kependidikan sangat penting karena merupakan satu kesatuan sinergi yang membawa sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.

Peran Pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah sebagai bagian dari Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Karena pendidik berkaitan pula dengan masyarakat terutama dengan orang tua siswa maka Tenaga Kependidikan harus komunikatif, ramah tamah dalam memberikan layanan dan dialogis.

Tugas Tenaga Kependidikan adalah menjadi: Manajer atau Pengendali Sistem Manajerial lembaga Pendidikan dengan tugas diantaranya :

- Membuat prediksi kelangsungan lembaga Pendidikan di masa mendatang
 - Merencanakan inovasi pendidikan
 - Menciptakan Strategi
 - Mengkoordinasikan dan melakukan Pengendalian terhadap pelaksanaan Pendidikan
- b. Menjadi Pemimpin
Memimpin semua aset insani di sekolah, memotivasi kerja dengan kinerja positif meningkatkan kesejahteraan dan mengendalikan disiplin kerja.
 - c. Menjadi Supervisor
Supervisor atau Pengawas yang akan mengawasi jalannya kinerja administrasi pendidikan, melakukan supervisi serta mencari dan memberi peluang untuk meningkatkan profesi para pendidik.
 - d. Menjadi Pencipta iklim bekerja kondusif
 - e. Menjadi Administrator
Dengan tugas menyelenggarakan kegiatan rutin yang dioperasikan oleh personalia lembaga pendidikan
 - f. Melaksanakan Kegiatan administratif
Yaitu administratif kurikulum, kesiswaan, personalia, keuangan, sarana prasarana.
 - g. Menjadi Koordinator Kerja Lembaga Pendidikan Dengan Masyarakat

Kinerja Tenaga Kependidikan perlu diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Secara Konstitusional pasal 41 UU RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas menyebutkan bahwa tenaga kependidikan dapat bekerja secara lintas daerah. Pengangkatan, penempatan, penyebaran tenaga kependidikan diatur oleh lembaga yang mengangkat berdasarkan kebutuhan satuan pendidikan formal. Promosi dan penghargaan bagi tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan Tenaga Kependidikan antara lain :

1. Standar akurasi / ketepatan dalam pekerjaan
2. Prestasi dan tanggung jawab akan pekerjaannya
3. Administrasi yang menunjukkan afektifitas administratif dan tenaga kependidikan
4. Analisis pekerjaan secara efektif dari tenaga Pendidikan
5. Kemampuan Komunikasi tenaga kependidikan
6. Kompetensi dan kualitas tenaga kependidikan
7. Kemampuan tenaga kependidikan dalam bekerja sama dengan orang lain
8. Daya imajinasi dan daya kreatifitas tenaga kependidikan dalam bekerja
9. Kemampuan pengambilan keputusan untuk memberi solusi dalam masalah yang dihadapi
10. Pendelegasian dimana tenaga kependidikan diharapkan mampu mengatur tugas dan tanggung jawab dengan tim secara kompak
11. Improvisasi yang menunjukkan adanya peningkatan kualitas dan kondisi yang lebih baik
12. Inisiatif dalam mengemukakan gagasan metode dan pendekatan baru dengan lebih baik
13. Inovasi yang dihasilkan
14. Keahlian khusus yang dimiliki secara personal
15. Usaha untuk belajar
16. Kemampuan untuk dimotivasi atau memotivasi diri untuk meraih kemajuan prestasi kerja.

Dari uraian di atas dapat dinilai bahwa kinerja kependidikan semestinya harus dikembangkan untuk mewujudkan MBS yang efektif dan optimal.

Pelaksanaan Mbs untuk Meningkatkan Mutu dan Layanan Pendidikan

Dengan MBS sekolah diharapkan dapat menjadi lebih otonom dalam pelaksanaan 3M yaitu Man, Money dan Material. Tujuan MBS adalah untuk mengembangkan prosedur kebijaksanaan sekolah, memecahkan masalah-masalah umum, memanfaatkan semua potensi individu yang tergabung dalam Tim tersebut.

Pelaksanaan MBS di sekolah

Pelaksanaan MBS di sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Melalui MBS sekolah memiliki kewenangan pengambilan keputusan yang terkait langsung dengan kebutuhan sekolah.
2. Dengan MBS unsur sekolah memegang kontrol yang lebih besar pada setiap kejadian di sekolah unsur pokok sekolah inilah yang kemudian menjadi lembaga non struktural yang disebut Dewan Sekolah yang anggotanya terdiri dari Tenaga Kependidikan, Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik, Orang Tua Siswa, Anggota masyarakat dan siswa.

Ada beberapa faktor yang digunakan sebagai dasar pemikiran untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Faktor tersebut adalah faktor yang berhubungan

dengan sekolah, manajemen sekolah, para guru, anggaran pendidikan, lingkungan, monitoring dan evaluasi (pengawasan dan pengendalian) serta faktor yang berhubungan dengan kebijakan Pendidikan Nasional.

Dalam kaitannya dengan MBS faktor tersebut jika dikelola dengan manajemen berbasis masyarakat dan sekolah akan dapat memberikan peluang untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Oleh sebab itu untuk mendorong sekolah yang produktif, efektif dan efisien pemberdayaan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus selalu di perhatikan.

Pemberdayaan ini dapat dilakukan melalui peningkatan moral, etika kerja motivasi, jaminan sosial, sikap disiplin, kesehatan, kesempatan prestasi dan berkarier dan suasana kerja, hubungan antar personal di sekolah, penguasaan IT, kepuasan kerja, kebijakan pemerintah, besarnya pendapatan serta sarana untuk berkembang.

Dalam mencapai usaha optimal tujuan pendidikan peran guru dan kinerjanya merupakan hal yang sangat penting. Secara ideal seorang pendidik diharap memiliki nilai-nilai kinerja yang positif untuk dapat memacu kinerja pendidik agar menjadi profesional akan sangat di pengaruhi oleh keterlaksanaan MBS misalnya dalam kaitannya dengan kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan yang memperlancar tugas seorang pendidik, perancangan proses belajar mengajar yang memacu metode kerja guru melalui program in job training sehingga memacu kemampuan sumber daya manusia kependidikan, serta meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik.

Pada dasarnya upaya memberdayakan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam konteks MBS adalah untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan selain melalui koordinasi dan komunikasi. Koordinasi yang dilakukan kepala sekolah dengan tenaga pendidik dan masyarakat dapat secara vertikal, horisontal, fungsional dan diagonal. Koordinasi juga dapat dilakukan secara internal dan eksternal dan secara terus menerus sebagai langkah konsolidasi dalam memperkuat Kelembagaan Pendidikan untuk mencapai suatu tujuan. Contohnya mengadakan pertemuan informal dengan para pejabat, mengadakan rapat, baik rapat koordinasi antar Kepala Sekolah, Sekolah dengan Guru, dengan komite maupun dengan orang tua siswa.

Secara internal untuk menunjang pelaksanaan MBS terdapat hal yang perlu dipantau dari tenaga kependidikan antara lain

1. Pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan
2. Kualitas kerja tenaga kependidikan
3. Produktivitas kerja
4. Adaptasi dan fleksibilitasnya
5. Inisiatif dan Pemecahan masalah
6. Kooperatif dan kerja sama
7. Kendala yang mampu diatasi dan tanggung jawab
8. Kemampuan berkomunikasi dan Interaksi

Pengelolaan sekolah mencakup beberapa unsur yaitu mengembangkan dan merawat fasilitas sekolah, memastikan ketersediaannya buku serta alat dan bahan yang dibutuhkan oleh guru untuk mengajar bekerja sama dengan orang tua dan masyarakat. Kelompok kerja guru dan kelompok kerja kepala sekolah sangat berperan dalam mewujudkan MBS.

Manajemen berbasis sekolah memerlukan keterkaitan antara sekolah yang memiliki kepemimpinan kependidikan dan masyarakat. Keberadaan Tenaga Kependidikan dalam konteks MBS sangat menentukan keberhasilan tujuan pendidikan.

D. SIMPULAN

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembangunan

dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Pendidik bertugas menciptakan suasana yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Untuk itu pendidik harus memiliki komitmen profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan sebagai pendidik ia harus memberi keteladanan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat terhadap peran pendidik guna mencerdaskan kehidupan anak bangsa.

Kemampuan tenaga pendidikan tenaga kependidikan adalah kompetensi yang terus berkembang oleh karena itu untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan melalui MBS perlu memperoleh pelatihan-pelatihan teknis dalam penyelenggaraan administrasi penyelenggaraan pendidikan sehingga layanan tenaga pendidikan akan lebih berkualitas dan akan lebih optimal sesuai harapan masyarakat.

Dalam mencapai usaha optimal tujuan pendidikan, peran guru dan kinerjanya merupakan hal yang sangat penting secara ideal seorang pendidik diharapkan memiliki nilai-nilai kinerja yang positif seperti; prestasi kerja, rasa tanggung jawab, ketaatan, kejujuran kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan hal tersebut merupakan indikator kinerja seorang pendidik selain latar belakang akademik dan ketrampilan khusus yang dimiliki. Untuk itu segala upaya untuk memacu kinerja pendidik agar menjadi profesional akan sangat dipengaruhi oleh terlaksananya MBS misalnya dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan. Upaya memberdayakan kinerja tenaga pendidikan dan kependidikan dalam konteks MBS adalah melalui koordinasi dan komunikasi. Koordinasi yang dilakukan kepala sekolah dengan para guru dan masyarakat dapat dilakukan secara vertikal, horisontal, fungsional. Koordinasi juga dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Koordinasi dilakukan secara terus-menerus sebagai langkah konsolidasi untuk memperkuat kelembagaan dalam mencapai tujuan.

Daftar Pustaka

- Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
Fatah, Nanang. 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewam Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy
Suderajat, Hari. 2005. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Bandung: Cipta Cekas Grafika.
Mulyasa. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
Chumdori dkk. 2005. *Landasan-Landasan Pendidikan Sekolah*. Surakarta: Depdiknas.
_____. 2010. *Profesi Kependidikan di Indonesia*. Diunduh dari <http://makalahprofesikependidikan.blogspot.com/2010/07/profesi-kependidikan-di-indonesia.html> pada tanggal 30 September 2012 pukul 19:20
Barizi, Ahmad. 2009. *Menjadi Guru Unggul*. Yogyakarta: Ar Ruz Media.
Nasution, S. 1988. *Peranan Pendidikan dalam Budaya Politik di Indonesia*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
Nawawi, Hadari. 1995. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
Nurdin H. Syarifudin, Basyirudin Usman. 2002. *Guru Profesional dan Implementasi*

LEMBAR TANYA JAWAB
SEMINAR NASIONAL EVALUASI PENDIDIKAN (SNEP) I
PPs UNNES, 13 JULI 2013

Ruang : G 5
Moderator : Dr. Eko Suprptono M.Pd.

Nama Penyaji : ALIF LAELA MEZ
Instansi (PRODI) : PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN S2 UNNES
Judul : Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik dan kependidikan melalui Model MBS.

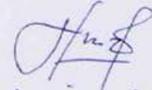
Nama Peserta : RATIMIN
Instansi (PRODI) : SDN Kal Semarang

Pertanyaan : Apakah yang ibu/bapak ajarkan di Sekolah
Sebagaimana menurut UUR I Nomor 20 Tahun 2003
Tentang SISDIKNAS

Jawab*) Sesuai dengan UU RI No 20 Tahun 2003

*) Menurut UU RI Nomor 20 tahun 2003 Tentang SISDIKNAS
dalam Pengembangan Kinerja Tenaga Pendidik Berhak
memperoleh Pembinaan Karir sesuai dengan tuntutan
Pengembangan Kualitas. Pengembangan Kinerja Tenaga
Pendidik juga berhak dengan Kompetensi yang harus
di miliki oleh seorang Pendidik
1 Kompetensi Pedagogis
2 Kompetensi Sosial
3 Kompetensi Intelektual

Dalam menjalankan tugas seorang Pendidik harus mengaitkan Kinerja
Manajemen Pendidikan atau Pengajaran. Selain Kurikulum, Fasilitas
Pendidik, Pelaksanaan Pembelajaran, Pembelajaran atau Super Vektor for Siswa
Pencapaian disiplin siswa, Model pembelajaran yg
ada di TIKR siswa, Koneksi dan
Evaluasi


ALIF LAELA MEZ