

PARADIGMA DETERMINAN KINERJA GURU TK ERA DIGITAL

Oleh:

Dr. Rini Agustiningsih, S.Pd., M.Pd.

Prof. Dr. Ir. Dwi Rahdiyanta, M.Pd., IPU., ASEAN Eng.

Era Digital telah membawa pengaruh terhadap seluruh aspek kehidupan manusia. Di Era Digital teknologi informasi dan komunikasi semakin mudah diakses hingga ke seluruh pelosok sehingga menyebabkan semua orang dapat terhubung di dalam sebuah jejaring sosial. Era Digital membuka peluang yang luas bagi siapa pun untuk maju.

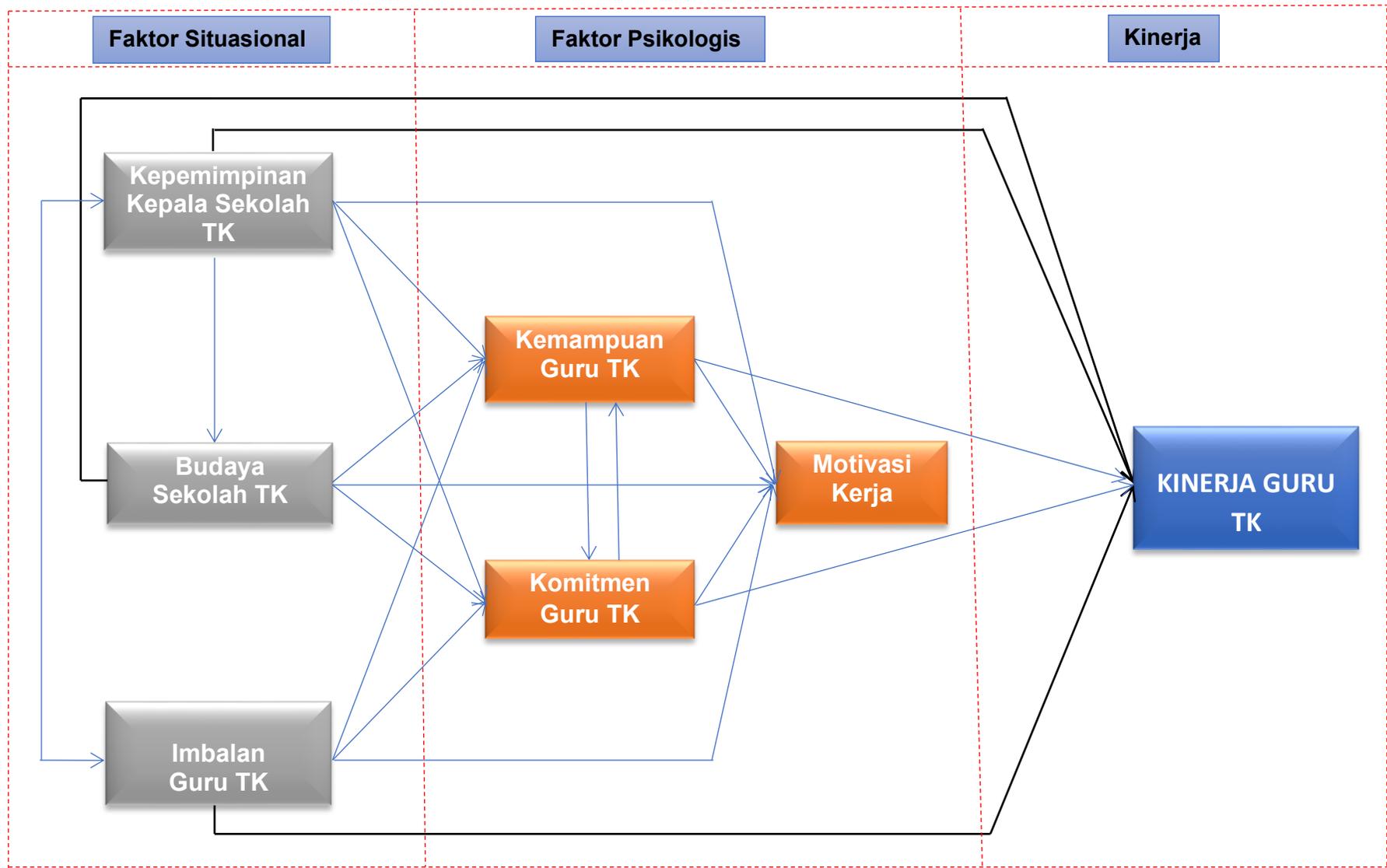
Tantangan nyata yang dihadapi oleh dunia pendidikan di Era Digital ini khususnya bagi guru TK adalah terkait dengan teknologi pembelajaran dan perubahan karakter siswa dalam belajar. Para siswa yang merupakan generasi muda (millennial) saat ini telah menjadi *net generation/I Genertion*. Generasi millennial sudah terbiasa berinteraksi dengan media interaktif online. Kebiasaan mereka menggunakan fasilitas internet menuntut guru TK untuk mengajar dengan cara yang berbeda. Agar kinerja guru dalam proses pembelajaran optimal, maka di Era Digital ini dituntut dapat melaksanakan pembelajaran menggunakan *Multi User Virtual Environments* (MUVES), yaitu kemampuan untuk melaksanakan pembelajaran yang terkait dengan: (1) *Data Literacy*, yaitu kemampuan untuk membaca, menganalisis, dan menggunakan *Big Data* (informasi) di dunia digital; (2) *Technological Literacy*, yaitu meliputi: *coding*, *artificial intelligence*, dan *engineering principles* (memahami cara kerja mesin, dan aplikasi teknologi); dan (3) *Human Literacy* (*humanities*, *communication*, dan *design*).

Berdasarkan preposisi yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O). Dengan kata lain, interaksi positif antara faktor-faktor tersebut akan menentukan perilaku kerja guru berikut kinerjanya. Ketiga variabel pendukung kinerja guru tersebut apabila dicermati dapat dikategorikan menjadi faktor internal yang tumbuh dari dalam diri guru dan faktor eksternal yang diakibatkan oleh faktor dari luar diri guru.

Faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja guru meliputi: variabel motivasi kerja guru, kemampuan guru, dan komitmen guru. Sedangkan faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah: variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja sekolah, dan imbalan yang diterima oleh guru TK.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut dapat dirumuskan sebuah paradigma kinerja guru TK di Era Digital sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh faktor internal yaitu berupa variabel motivasi kerja guru, kemampuan guru, dan komitmen guru, dan faktor eksternal yang berupa variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja sekolah, dan imbalan. Tata hubung antar variabel tersebut membentuk paradigma atau model hubungan yang menunjukkan determinan kinerja guru TK di Era Digital yang dapat digambarkan sebagai berikut.

PARADIGMA DETERMINAN KINERJA GURU TK ERA DIGITAL



Untuk memberikan kejelasan terhadap kaitan antara berbagai variabel yang telah ditetapkan, berikut ini akan dijabarkan hubungan antar variabel sebagai berikut:

1. Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan imbalan terhadap Kemampuan guru

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin atau manajer merupakan faktor yang memberikan sumbangan yang besar terhadap keberhasilan sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki tugas (1) menggerakkan guru untuk melakukan suatu proses pembelajaran secara sukarela, (2) memiliki sikap atau perilaku yang menjadi suri tauladan bagi seluruh warga sekolah, dan (3) bertanggung jawab untuk mewujudkan tujuan sekolah yang sudah ditentukan. Dengan demikian kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan pemimpin (kepala sekolah TK) dalam mengarahkan guru untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Oleh sebab itu, kepala sekolah memiliki tanggung jawab terhadap kemampuan profesional bagi seluruh guru yang dipimpinnya. Dengan kata lain kepala sekolah bertanggung jawab terhadap usaha peningkatan kemampuan para guru untuk pelaksanaan proses pembelajaran, baik melalui berbagai jenis pendidikan dan latihan maupun mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Budaya kerja sekolah dapat diartikan sebagai norma, nilai, dan keyakinan yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang telah membudaya dalam lingkup sekolah. Budaya kerja sekolah tercermin dari sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan dari seluruh warga sekolah yang membedakan sekolah satu dengan sekolah yang lain. Budaya kerja sekolah merupakan salah satu aspek penting yang sangat berpengaruh terhadap tuntutan kemampuan kerja bagi seluruh warga sekolah, khususnya kemampuan kerja guru.

Seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya tentu mengharapkan imbalan yang layak baik berupa finansial maupun non finansial. Dengan imbalan yang layak seorang guru dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal maupun

kebutuhan lain termasuk aktualisasi diri. Dengan imbalan yang layak dimungkinkan para guru memiliki dana yang dapat digunakan untuk menyediakan fasilitas untuk menunjang tugas profesionalnya sebagai seorang guru. Di Era Digital ini para guru dituntut untuk memiliki fasilitas laptop, HP, dan jaringan internet di rumah, sehingga para guru dapat melaksanakan tugas dengan baik sekaligus sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan baik yang terkait dengan pembelajaran maupun kemampuan untuk dapat selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di Era Digital ini.

Dari uraian di atas jelas terlihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja sekolah, dan imbalan memberikan sumbangan yang besar terhadap kualitas kemampuan guru.

2. Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan imbalan terhadap komitmen guru.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin atau manajer merupakan faktor yang memberikan sumbangan yang sangat besar terhadap keberhasilan sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki tugas (1) mampu menggerakkan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu proses pembelajaran secara sukarela, (2) memiliki sikap atau perilaku yang menjadi suri tauladan bagi seluruh warga sekolah, dan (3) bertanggung jawab untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Dengan demikian kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan pemimpin (kepala sekolah PAUD) dalam mengarahkan guru untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Oleh sebab itu kepala sekolah memiliki tanggung jawab terhadap kemampuan profesional bagi seluruh guru yang dipimpinnya. Dengan kata lain kepala sekolah bertanggung jawab terhadap usaha peningkatan kemampuan para guru baik melalui diklat maupun mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Budaya kerja sekolah dapat diartikan sebagai norma, nilai, dan keyakinan yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam lingkup sekolah. Budaya kerja sekolah tercermin dari sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan dari seluruh warga sekolah yang

membedakan sekolah satu dengan sekolah yang lain. Budaya kerja sekolah merupakan salah satu aspek penting yang sangat berpengaruh komitmen kerja guru.

Seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya tentu mengharapkan imbalan yang layak baik berupa finansial maupun nonfinansial. Dengan imbalan yang layak seorang guru dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal maupun kebutuhan lain termasuk aktualisasi diri. Dengan imbalan yang layak dimungkinkan para guru memiliki dana yang dapat digunakan untuk menyediakan fasilitas untuk menunjang tugas profesionalnya sebagai seorang guru. Sebagai contohnya dapat membeli laptop, HP, dan jaringan internet di rumah sehingga para guru dapat meningkatkan kemampuan baik yang terkait dengan pembelajaran maupun kemampuan untuk dapat selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di Era Digital ini.

Dari uraian di atas jelas terlihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan imbalan memberikan sumbangan yang besar terhadap komitmen guru untuk bekerja dengan baik.

3. Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan imbalan terhadap motivasi kerja.

Jika dikaitkan dalam lingkup sekolah, salah satu perubahan mendasar dalam organisasi pendidikan adalah sistem manajemen yang sentralistik menuju sistem desentralisasi melalui Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dengan adanya otonomi tersebut maka sekolah juga dituntut untuk lebih mandiri, bertanggung jawab, berkembang secara berkelanjutan. Oleh karenanya diperlukan kepala sekolah yang mampu mengembangkan visi dan misi organisasi sekolah meningkatkan motivasi dan pemberdayaan personel khususnya guru guna mencapai tujuan sekolah secara optimal.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin atau manajer merupakan faktor yang memberikan sumbangan yang sangat besar terhadap keberhasilan sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki tugas (1)

mampu menggerakkan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu proses pembelajaran secara sukarela, (2) memiliki sikap atau perilaku yang menjadi suri tauladan bagi seluruh warga sekolah, dan (3) bertanggung jawab untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah erat kaitannya dengan kemampuan dalam memotivasi para guru untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Budaya kerja sekolah dapat diartikan sebagai norma, nilai, dan keyakinan yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam lingkup sekolah. Budaya kerja sekolah tercermin dari sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan dari seluruh warga sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang membedakan suatu sekolah dengan sekolah yang lain. Budaya sekolah dengan komitmen yang kuat, sharing partisipasi, dan kepemimpinan yang kuat akan lebih meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan demikian berarti bahwa budaya kerja sekolah merupakan salah satu aspek penting yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja bagi seluruh warga sekolah, terutama motivasi kerja guru.

Imbalan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima pegawai sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya tentu mengharapkan imbalan yang layak baik berupa finansial maupun non finansial. Dengan imbalan yang layak seorang guru dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal maupun kebutuhan lain termasuk aktualisasi diri. Dengan imbalan yang layak dimungkinkan para guru memiliki dana yang dapat digunakan untuk menyediakan fasilitas untuk menunjang tugas profesionalnya sebagai seorang guru. Sebagai contohnya dapat membeli laptop, HP, dan jaringan internet di rumah sehingga para guru dapat meningkatkan kemampuan baik yang terkait dengan pembelajaran maupun

kemampuan untuk dapat selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di Era Digital ini.

Dari uraian di atas jelas terlihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja sekolah, dan imbalan memberikan sumbangan yang besar terhadap motivasi kerja guru.

4. Hubungan antara kemampuan guru, komitmen guru, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Kinerja seorang guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya bukanlah dimensi yang berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (a) kemampuan guru yang meliputi: kognitif, fisik, sosial, emosional, pengalaman masa lampau, pendidikan, dan pelatihan; (b) motivasi misalnya tingkat usaha yang dikeluarkan, dan (c) komitmen yaitu berupa loyalitas dan keyakinan individu tentang efektivitas kinerja yang dicapai dari pekerjaannya. Dengan demikian kinerja guru merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan komitmen.

Kemampuan merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan guru dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan ini dapat dilihat dari empat aspek yaitu kemampuan pedagogis, kemampuan profesional, kemampuan sosial dan kemampuan kepribadian. Kemampuan merupakan modal dasar bagi seseorang termasuk guru dalam melakukan pekerjaannya, dalam arti seseorang akan mampu bekerja dalam bidang tertentu apabila ia menguasai di bidang pekerjaan tersebut. Tanpa dilandasi oleh kemampuan yang mencukupi baik dalam aspek pedagogis, profesional, sosial maupun kepribadian mustahil guru dapat melakukan pekerjaannya dengan baik atau menunjukkan kinerja secara optimal. Makin tinggi kemampuan guru makin tinggi pula keyakinan dan percaya diri guru dalam melakukan pekerjaan sehingga mampu menampilkan kinerja yang unggul. Dapat diduga bahwa kemampuan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja guru.

Motivasi sebagai suatu daya penggerak munculnya perilaku sangat besar artinya bagi upaya guru untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Karenanya guru akan dapat menunjukkan kinerjanya secara efisien dan efektif jika memiliki motivasi kerja yang kuat. Selain itu, motivasi guru dapat pula dimaknai sebagai suatu proses psikologis yang terjadi dalam diri guru yang menimbulkan, mengaktifkan, mengarahkan, mengorganisasikan, dan mempertahankan perilaku dalam pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan atau mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian munculnya keinginan berperilaku dilatarbelakangi oleh adanya berbagai kebutuhan dan tujuan yang diharapkan. Semakin guru merasa terpenuhi kebutuhan dan tercapai tujuan yang diinginkan tersebut, maka guru akan berupaya menyelesaikan tugasnya sesuai dengan pemenuhan kebutuhan yang dirasakan. Makin dekat serta makin yakin guru tersebut mampu memenuhi kebutuhan dan tujuan yang diharapkan, makin giat guru melakukan pekerjaannya dan makin baik pula kinerja yang ditunjukkannya. Dengan demikian dapat diduga bahwa makin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkannya.

Komitmen guru dapat diartikan sebagai keinginan guru untuk memberi sumbangan yang bermanfaat bagi sekolah, rasa terikat dengan pekerjaan dan organisasi sekolah (loyalitas), dan perasaan kuat akan hubungan baik dengan sekolah tempat bekerja. Makin kuat keinginan memberi sumbangan yang bermanfaat bagi sekolah, keterikatan dengan pekerjaan dan sekolah serta kesetiaan terhadap sekolah, maka akan semakin meningkat pula kinerjanya.

Dari uraian di atas dapat diyakini bahwa kemampuan, komitmen, dan motivasi guru memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerjanya.

5. Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (KS), budaya sekolah, imbalan, kemampuan guru, komitmen guru, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Kinerja seseorang guru tidak hanya berkaitan dengan aspek individu saja, namun juga berkaitan dengan aspek situasional. Aspek individual antara lain mencakup kemampuan, komitmen, dan motivasi kerja. Sedangkan aspek

situasional antara lain meliputi kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan imbalan.

Pada hakekatnya menilai kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari tugas dan fungsi yang diemban oleh seorang guru. Tugas guru dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu: tugas profesional (mengajar, mendidik, membimbing), tugas personal (pengembangan pribadi guru), dan tugas sosial (membantu kehidupan masyarakat).

Apabila seorang guru telah memiliki kemampuan dalam penguasaan bidang pekerjaannya, mempunyai komitmen untuk melakukan pekerjaan tersebut, terciptanya budaya kerja yang baik, imbalan yang pantas, dan motivasi pekerjaan yang baik, maka guru tersebut memiliki landasan yang kuat untuk berprestasi lebih baik atau menunjukkan kinerja yang unggul.

Kemampuan merujuk pada kecakapan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya, sementara motivasi menunjuk pada keinginan guru untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Ketika guru kurang memiliki kemampuan untuk berusaha maka kinerjanya akan lemah. Guru akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemampuan dan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Komitmen guru dapat diartikan sebagai keinginan guru untuk memberi sumbangan yang bermanfaat bagi sekolah, rasa terikat dengan pekerjaan dan organisasi sekolah (loyalitas), dan perasaan kuat akan hubungan baik dengan sekolah tempat bekerja. Apabila dicermati, ketiga komponen komitmen tersebut memiliki kemampuan memotivasi guru untuk bekerja keras sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Makin kuat keinginan memberi sumbangan yang bermanfaat bagi sekolah keterikatan dengan pekerjaan dan sekolah serta kesetiaan terhadap sekolah makin kuat pula motivasi kerja guru dalam melakukan pekerjaannya. Dengan makin kuatnya motivasi dan perilaku kerja yang ditunjukkan guru dapat diyakini makin meningkat pula kinerjanya.

Namun demikian kemampuan dan keinginan yang kuat dalam bekerja tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak didukung oleh budaya sekolah yang kondusif. Dengan demikian kinerja guru akan sangat

dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, maupun budaya sekolah. Kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuannya yang memadai, dan didukung oleh budaya sekolah yang kondusif.

Kemampuan merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan guru dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan ini dapat dilihat dari empat aspek yaitu kemampuan pedagogis, kemampuan profesional, kemampuan sosial dan kemampuan kepribadian. Kemampuan merupakan modal dasar bagi seseorang termasuk guru dalam melakukan pekerjaannya, dalam arti seseorang akan mampu bekerja dalam bidang tertentu apabila ia menguasai di bidang pekerjaan tersebut. Tanpa dilandasi oleh kemampuan yang mencukupi baik dalam aspek pedagogis, profesional, sosial maupun kepribadian mustahil guru dapat melakukan pekerjaannya dengan baik atau menunjukkan kinerja secara optimal. Makin tinggi kemampuan guru makin tinggi pula keyakinan dan percaya diri guru dalam melakukan pekerjaan sehingga mampu menampilkan kinerja yang unggul. Dapat diduga bahwa kemampuan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja guru.

Motivasi sebagai suatu daya penggerak munculnya perilaku sangat besar artinya bagi upaya guru untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Karenanya guru akan dapat menunjukkan kinerjanya secara efisien dan efektif jika memiliki motivasi kerja yang kuat. Selain itu, motivasi guru dapat pula dimaknai sebagai suatu proses psikologis yang terjadi dalam diri guru yang menimbulkan, mengaktifkan, mengarahkan, mengorganisasikan dan mempertahankan perilaku dalam pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan atau mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian munculnya keinginan berperilaku dilatarbelakangi oleh adanya berbagai kebutuhan dan tujuan yang diharapkan. Guru memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan yang diinginkan tersebut, guru akan berupaya menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan. Makin dekat serta makin yakin guru tersebut mampu memenuhi kebutuhan dan tujuan yang diharapkan, makin giat

guru melakukan pekerjaannya dan makin baik pula kinerja yang ditunjukkannya. Dengan demikian dapat diduga bahwa makin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkannya.

Seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya tentu mengharapkan imbalan yang layak baik berupa finansial maupun non finansial. Dengan imbalan yang layak seorang guru dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal maupun kebutuhan lain termasuk aktualisasi diri. Imbalan yang cocok sangat terkait dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Terpenuhinya kebutuhan guru merupakan faktor penting yang akan menentukan derajat motivasi guru di dalam bekerja. Apabila imbalan yang diberikan kepada guru dirasa positif maka akan menimbulkan motivasi yang tinggi bagi guru untuk menunjukkan kinerja yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan dapat dimaknai sebagai tanggapan dan persepsi guru terhadap perlakuan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan dapat pula dikaitkan dengan lima ciri yaitu: (1) mengacu pada suatu proses yang menggerakkan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu secara sukarela, (2) merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang yang mampu menggerakkan orang lain untuk berbuat sesuatu, (3) merupakan suatu nilai lebih yang dimiliki oleh seseorang yang selanjutnya disebut sebagai pemimpin; (4) berkaitan dengan upaya seseorang untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Dengan demikian kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan pemimpin (kepala sekolah PAUD) dalam mengarahkan guru untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Kepemimpinan yang baik akan mendorong guru secara sukarela untuk melaksanakan tugasnya secara sungguh-sungguh yang berdampak pada peningkatan kinerjanya. Dapat diduga bahwa kepemimpinan memiliki sumbangan positif terhadap kinerja guru. Perilaku kepemimpinan dalam penelitian ini dinilai dengan orientasi kepemimpinan transformasional dan transaksional yang diukur dengan

indikator-indikator: kharisma, inspirasional, pertimbangan individual, stimulasi intelektual, reward contingent, dan management by exeption.

Budaya kerja sekolah dapat diartikan sebagai norma, nilai, dan keyakinan yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam lingkup sekolah, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja yang membedakan sekolah satu dengan sekolah yang lain. Budaya kerja sekolah dapat dinilai melalui empat aspek yaitu: perencanaan, pengembangan profesi, pengembangan program, dan penilaian.
