

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teoretis

1. Hakekat Profesionalisme Guru

Menurut Syaiful Bahri dalam buku *Guru dan Anak* :

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Sedangkan dalam pandangan masyarakat guru adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti dilembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di mesjid, musala, rumah, dan sebagainya.¹

Sedangkan menurut Martinis Yamin dalam bukunya *Profesionalisasi dan Implementasi KTSP*:

Guru adalah seseorang figur yang mulia merupakan orang yang mencerdaskan manusia, orang yang memberi bekal pengetahuan, pengalaman, dan menanamkan nilai-nilai, budaya, norma, dan agama terhadap anak didik.²

Sedangkan menurut Soetjipto dan Rafliis Guru adalah “pendidik profesional yang mempunyai citra yang baik di masyarakat dan layak menjadi panutan atau teladan di masyarakat sekelilingnya”.³

¹Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 31.

²Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), h.47.

³Soetjipto, dan Rafliis Kosasi, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.42.

Ditambah menurut Undang-Undang No 14 Tahun 2003 yang dikutip Martinis Yamin Tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴

Dari beberapa definisi guru yang disampaikan para ahli di atas, guru adalah orang yang melaksanakan pendidikan berupa mendidik, mengajar, memberi bekal pengetahuan dan mengarahkan peserta didik ke arah yang lebih baik, baik melalui jalur pendidikan formal maupun pendidikan informal.

Pada hakekatnya tugas guru bukan hanya mengajar saja, tetapi seorang guru harus memiliki kewajiban menjaga citra yang baik sebagai guru, sehingga profesi guru bisa menjadi panutan atau tauladan yang baik bagi masyarakat. Pada prinsipnya seorang guru tak hanya membimbing, mengajar ataupun mendidik siswa saja, namun sisi lain guru yaitu dapat memberi contoh yang baik bagi siswanya, karena pendidikan berasal dari bagaimana sikap guru itu dalam bertingkah laku. Setiap perilaku guru merupakan cerminan bagi siswa dalam bertingkah laku, dan dampak dari sikap guru tersebut nantinya akan mempengaruhi perilaku siswa.

⁴ Martinis Yamin, *Op.Cit.*, h. 194

Tugas guru dalam fungsinya sebagai pendidik mencakup 3 fungsi, yaitu sebagai pendidik, pengajar atau pelati, dan pembimbing. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, guru harus memiliki kompetensi dasar yang mencakup:

1. Kompetensi professional
2. Kompetensi pedagogik
3. Kompetensi sosial
4. Kompetensi kepribadian.⁵

Kompetensi guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang guru, kompetensi merupakan syarat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya dalam pendidikan. Oleh karena itu guru dituntut memiliki kompetensi professional, pedagogik, sosial, dan kepribadian. Seluruh kompetensi tersebut memiliki peranan yang cukup penting dalam mencapai keprofesionalan guru.

(a) Profesi

Profesi pada hakikatnya adalah sikap yang bijaksana (*informend responsiveness*) yaitu pelayanan dan pengabdian yang dilandasi oleh keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur yang mantap diiringi sikap kepribadian tertentu.⁶ Sedangkan menurut Djama”an satori dkk yang

⁵Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), h. 285-286.

⁶Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta Cv, 2008), h.195.

dikutip Fachrudin dan Ali profesi ialah “suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari pada anggotannya”.⁷

Dian Diana W. Kommers mengatakan Profesi itu adalah “seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh lewat pendidikan atau training dengan waktu yang panjang yang diasumsikan berorientasi pelayanan dan memiliki otonomi”.⁸ Menurut Fachrudin dan Ali Profesi adalah “suatu lapangan pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi yang tinggi dalam menyikapi pekerjaan serta berorientasi pada pelayanan yang baik”.⁹ Sedangkan menurut Webster yang dikutip Kusnandar profesi adalah “suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif”.¹⁰

Ornstein dan Levine (1984) yang dikutip Soejipto dan Rafli menyatakan bahwa profesi itu adalah jabatan yang sesuai dengan pengertian profesi di bawah ini:

- a) Melayani masyarakat, merupakan karier yang akan dilaksanakan sepanjang hayat (tidak berganti-ganti pekerjaan).
- b) Memerlukan bidang ilmu dan keterampilan tertentu diluar jangkauan khalayak ramai (tidak setiap orang dapat melaksankannya).

⁷Fachruddin Saudagar dan Ali Idrus, *Pengembangan Profesionalitas Guru* (Jakarta: Gaung Persada, 2009), h. 2.

⁸Sagala, *Op.Cit.*, h.196

⁹Fachruddin dan Ali, *Op.Cit.*, h. 190.

¹⁰Kunandar, *Guru profesional Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h.45.

- c) Menggunakan hasil penelitian dan aplikasi dari teori ke praktek (teori baru dikembangkan dari hasil penelitian).
- d) Memerlukan pelatihan khusus dengan waktu yang panjang.
- e) Terkendali berdasarkan lisensi baku dan atau mempunyai persyaratan masuk (untuk menduduki jabatan tersebut memerlukan izin tertentu atau ada persyaratan khusus yang ditentukan untuk dapat mendudukinya).
- f) Otonomi dalam membuat keputusan tentang ruang lingkup kerja tertentu (tidak diatur oleh orang luar).
- g) Menerima tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil dan unjuk kerja yang ditampilkan yang berhubungan dengan layanan yang diberikan (langsung bertanggung jawab terhadap apa yang diputuskannya, tidak dipindahkan ke atasan atau instansi yang lebih tinggi).
- h) Mempunyai komitmen terhadap jabatan dan klien: dengan penekanan terhadap layanan yang akan diberikan.
- i) Menggunakan administrator untuk memudahkan profesinya: relatif bebas dari supervisi dalam jabatan.
- j) Mempunyai organisasi yang diatur oleh anggota profesi sendiri
- k) Mempunyai asosiasi profesi dan atau kelompok “elit” untuk mengetahui dan mengakui keberhasilan anggotanya.
- l) Mempunyai kode etik untuk menjelaskan hal-hal yang meragukan atau menyangsikan yang berhubungan dengan layanan yang diberikan.
- m) Mempunyai kadar kepercayaan yang tinggi dari publik dan kepercayaan diri setiap anggotanya.
- n) Mempunyai status sosial dan ekonomi yang tinggi.¹¹

Dari beberapa pendapat para ahli bahwa profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan dalam menjalankan tugasnya dituntut perlu memiliki keahlian, pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan bidangnya, yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan khusus dengan waktu yang panjang. Serta dalam pelaksanaannya diperlukan pengabdian atau komitmen dalam menjalankan tugasnya agar dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat.

¹¹ *Ibid.*, h.15-16

Menurut Moore yang dikutip Martinis Yamin mengidentifikasi profesi menurut ciri-ciri berikut;

1. Seorang professional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaanya
2. Ia terkait oleh panggilan hidup, dan dalam hal ini memperlakukan pekerjaanya sebagai seperangkat norma kepatuhan dan prilaku
3. Ia anggota organisasi profesional yang formal
4. Ia menguasai pengetahuan yang berguna dan keterampilan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang sangat khusus.
5. Ia terikat dengan syarat-syarat kompetensi, kesadaran prestasi, dan pengabdian
6. Ia memperoleh otonomi berdasarkan spesialisasi teknis yang tinggi sekali.¹²

Menurut ciri-ciri yang telah disebutkan dapat dikatakan profesi merupakan sebuah jabatan yang memerlukan suatu keahlian dan kemampuan yang didapat melalui pendidikan sesuai dengan keahlian bidangnya. Oleh karena itu pekerjaan atau jabatan tidak dapat dikatakan sebuah profesi apabila tidak memiliki spesialisasi dibidang yang tekuninnya.

Di dalam bukunya *Planing for Teaching* secara rinci Robert W. Richey dalam buku Kartikawati yang dikutip Fachrudin dan Idrus mengemukakan beberapa ciri yang sekaligus merupakan syarat-syarat dari suatu profesi sebagai berikut :

- a) Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal dari pada kepentingan pribadi.

¹²*Ibid.*, h. 14.

- b) Seorang pekerja professional secara rela memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep-konsep serta prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahliannya.
- c) Memiliki kualifikasi tertentu untuk memasuki profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan.
- d) Memiliki kode etik yang mengatur keanggotaan, tingkah laku, sikap serta cara kerja.
- e) Membutuhkan suatu kegiatan Intelektual tinggi.
- f) Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan, disiplin diri dalam profesi serta kesejahteraan anggotanya.
- g) Memberikan kesempatan untuk kemajuan, spesialisasi dan kemandirian.
- h) Memandang profesi sebagai suatu karir hidup dan menjadi seseorang anggota yang permanen.¹³

Khusus untuk jabatan guru, sebenarnya juga sudah ada yang mencoba menyusun kriteriannya. Misalnya *National Education Association (NEA)* menyarankan kriteria sebagai berikut :

- a. Jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual
- b. Jabatan yang menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus
- c. Jabatan yang memerlukan persiapan professional yang lama (dibandingkan dengan pekerjaan yang memerlukan latihan umum belaka)
- d. Jabatan yang memerlukan (latihan dalam jabatan yang berkesinambungan)
- e. Jabatan yang menjanjikan karir terhadap keanggotaan yang permanen
- f. Jabatan yang menentukan baku (standarnya) sendiri
- g. Jabatan yang lebih mementingkan layanan di atas keuntungan pribadi
- h. Jabatan yang mempunyai organisasi professional yang kuat dan terjalin erat¹⁴

¹³*Ibid.*, h .12-13.

¹⁴Soejipto dan Rafli, *Op.Cit.*,h .18.

Profesi kependidikan, khususnya profesi keguruan mempunyai tugas yang amat mulia. Guru merupakan aspek terpenting dalam memajukan mutu pendidikan, oleh karena tidak sembarang orang yang dapat menjabat profesi tersebut. Diperlukan banyak pengetahuan dan keahlian di bidangnya, serta harus memiliki persyaratan dan kriteria khusus yang telah ditetapkan.

(b) Profesional

Menurut Sutina yang dikutip Syaiful Sagala menunjuk kepada proses dalam sekelompok pekerjaan sedang mengubah sifat-sifatnya yang esensial mendekati model profesi yang sungguh. Profesionalisasi adalah suatu proses perubahan dalam status suatu pekerjaan dari yang non profesi atau semi profesi ke arah profesi yang sungguh.¹⁵

Sedangkan menurut Idrus jabatan profesionalisasi guru adalah “faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengakuan jabatan guru sebagai suatu profesi”. Makin kuat kedudukan faktor-faktor penentu ini makin kuat pengakuan status guru sebagai sebuah profesi.¹⁶

Menurut Jarvis menjelaskan “professional dapat diartikan bahwa seseorang yang melakukan suatu tugas profesi juga sebagai seorang ahli (*expert*) apabila dia secara spesifik memperolehnya dari belajar”.¹⁷

¹⁵ *Ibid.*, h.201.

¹⁶ *Ibid.*, h.14-15.

¹⁷ Sagala, *Op.Cit.*, h.198

Menurut Dianim Sudarwan yang dikutip dari buku pengembangan profesionalitas guru makna professional merujuk pada dua hal. Pertama orang yang menyandang suatu profesi, orang yang professional yaitu orang yang mengerjakan tugasnya sesuai dengan keahliannya dan mengabdikan diri pada pengguna jasa dengan disertai tanggung jawab atas kemampuan profesionalnya itu. Kedua kinerja atau *performance* seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.¹⁸

Dapat disimpulkan professional adalah orang yang memiliki suatu keahlian atau keterampilan dalam pekerjaannya, yang mana keahlian dan keterampilan tersebut didapat dalam proses belajar. Seorang yang memiliki jabatan tidak dapat dikatakan professional bilamana orang tersebut tidak mempunyai keahlian dibidangnya yang ia pelajari melalui pendidikan atau pelatihan. Serta jabatan atau pekerjaan yang memerlukan pengabdian atau komitmen yang tinggi untuk melayani masyarakat.

Dikutip dari Glickman menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (*Ability*) dan motivasi (*Motivation*), maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya orang tidak akan

¹⁸ Fachrudin dan Ali *Op.Cit.*, h.96

bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu diantara dua persyaratan diatas.¹⁹

(c) Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari Bahasa Inggris *Professionalism* yang berarti sifat professional. Menurut Jasin, Anwar profesionalisme dapat diartikan “sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinnya itu”.²⁰ Sedangkan menurut Freidson yang dikutip Sagala menjelaskan bahwa profesionalisme adalah “sebagai komitmen untuk ide-ide professional karir”.²¹

Menurut Kunandar yang dikutip Fachrudin dan ali dalam buku pengembangan profesionalitas guru:

Profesionalisme guru adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencarian seseorang. Maka pengertian profesionalisme merujuk kepada komitmen sebagai anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya terus menerus.²²

¹⁹Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar* (Jakarta: Bumi Akasara, 2008), h.5.

²⁰*Ibid.*, h.96.

²¹Sagala, *Op.Cit.*,h.199.

²²Fachrudin dan Ali, *Op.Cit.*, h.5

Maister mengemukakan bahwa profesionalisme guru bukan sekadar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan.²³

Dari definisi di atas bahwa profesionalisme guru adalah jabatan atau pekerjaan yang memerlukan sikap komitmen atau pengabdian pada pekerjaannya, sehingga dapat memberikan layanan yang baik bagi masyarakat. Oleh sebab itu dengan komitmen kita dalam melaksanakan pekerjaan, seseorang perlu membuat perbaikan dirinya dalam meningkatkan sikap dan kemampuan keprofesionalnnya dengan meningkatkan strategi kemampuannya dibidangnya, sehingga dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Menurut pakar manajemen pendidikan Rice, dan Bishoprick dikutip oleh Ibrahim Bafadal guru profesional adalah guru yang mampu mengolah dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari. Profesionalisasi guru oleh kedua pasangan penulis tersebut dipandang sebagai satu proses yang bergerak dari ketidaktahuan (*Ignorance*) menjadi tahu, dari ketidakmatangan (*Immaturity*) menjadi matang, dari diarahkan oleh orang lain (*Other-directedness*) menjadi mengarahkan diri sendiri.²⁴

Dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 yang di kutip Martinis

Yamin tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2 :

²³ <http://www.edyutomo.com/pendidikan/profesionalisme-guru> 02/01/2013

²⁴ Ibrahim. *Op.Cit*, h.5.

Dinyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pelayanan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.²⁵

Guru professional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi disini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan professional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis.²⁶

Berdasarkan teori di atas guru professional adalah guru yang mampu mampu mengolah dirinya dengan melaksanakan tugasnya sebagai guru. Guru professional yaitu guru yang dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan membimbing, mendidik dan mengajarkan peserta didik melalui kemampuan dan keterampilan yang guru miliki.

Menurut Oemar Hamalik dalam bukunya Proses Belajar Mengajar yang dikutip Martinis Yamin, guru professional harus memiliki persyaratan, yang meliputi ;

1. Memiliki bakat sebagai guru
2. Memiliki keahlian sebagai guru
3. Memiliki keahlian yang baik dan terintegritas
4. Memiliki mental yang sehat
5. Bebadan sehat
6. Memiliki pengalaman dan pengetahuan luas
7. Guru adalah manusia yang berjiwa Pancasila

²⁵ *Ibid.*, h.194.

²⁶ Fachrudin dan Ali, *Op.Cit.*, h.48

8. Guru adalah seseorang warga negara yang baik²⁷

Menjadi guru professional tidaklah mudah, sebab guru professional memerlukan keahlian dan kemampuan khusus untuk menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu menjadi guru professional diperlukan syarat-syarat khusus bagi guru yang ingin menuju keprofesionalanya, dengan syarat-syarat tersebut dapat meningkatkan kualitas atau mutu guru menjadi lebih baik dan professional dibidangnya.

Sebagaimana dinyatakan oleh Oemar Hamalik bahwa profesionalisme guru mengandung pengertian yang meliputi unsur-unsur kepribadian, keilmuan, dan keterampilan. Dengan demikian dapat diartikan, bahwa kompetensi professional tentu saja meliputi ketiga unsur itu walaupun tekanan yang lebih besar terletak pada unsur keterampilan sesuai dengan peranan yang dikerjakan. Sehingga Danim menyatakan bahwa “orang yang profesional memiliki sifat-sifat yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada dalam satu ruang kerja.”²⁸

Dengan demikian profesionalisme guru merupakan suatu keahlian yang membutuhkan kemampuan dan keterampilan yang

²⁷ Martinis, *Op.Cit*, h. 7.

²⁸ <http://ramlannarie.wordpress.com/2010/05/12/profesionalisme-guru> 02/01/2013

diperoleh melalui belajar sesuai dengan bidangnya, serta memiliki sikap dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya. Profesionalisme guru kiranya merupakan kunci pokok kelancaran dan kesuksesan proses pembelajaran di sekolah. Karena guru yang profesionalah yang bisa menciptakan situasi belajar aktif bagi siswanya dalam proses belajar mengajar.

Peningkatan mutu pendidikan ditandai semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, guru sebagai sosok sentral dalam meningkatkan kualitas pendidikan merupakan faktor terpenting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Namun tak jarang sering kita temukan masih banyaknya guru-guru di Indonesia yang mempunyai kompetensi yang belum sesuai dengan kualifikasi, serta masih banyak guru yang tidak memiliki kompetensi di bidang pendidikan.

Pelaksanaan pengembangan maupun peningkatan profesi guru nyatanya perlu kita lakukan, hal ini bertujuan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan guru dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal agar dapat menjawab tantangan di era globalisasi. Guru profesional yaitu apabila seorang guru telah memiliki standar kompetensi yang telah ditetapkan. Pengembangan profesi guru hendaknya harus dilakukan secara terarah

dan sistematis, agar menghasilkan guru yang professional dibidangnya.

2. Kompetensi Guru

Kompetensi (*Competency*) dapat diartikan dengan kemampuan, kecakapan, dan wewenang. Sedangkan menurut Usman yang dikutip fachrudin, kompetensi adalah “suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif”. Kemampuan kualitatif seseorang adalah kemampuan sikap dan perbuatan seseorang yang hanya dapat dinilai dengan baik dan buruk, sedangkan kuantitatif adalah kemampuan seseorang yang dapat dinilai dengan ukuran (terukur).²⁹

Sedangkan berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No.045/U/2002 yang dikutip Hikmat, Kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai pekerjaan tertentu.³⁰

Dalam Webster Dictionary yang dikutip Nana Rukmana, kompetensi telah didefinisikan sebagai “*Condition or quality of being well-qualified or well capable*”. Hal ini dapat pula bermakna “*an ability to do something or for task*”. Kompetensi dimaksudkan kemampuan secara umum untuk mengerjakan suatu job atau bagian dari sebuah job secara kompeten.³¹

²⁹ *Ibid.*, h.30

³⁰ *Ibid.*, h.289.

³¹ Nana Rukmana, *Strategic Partnering For Educational Management* (Jakarta: Alfabeta, 2006), h.26.

Sedangkan menurut Sagala kompetensi adalah “kelayakan untuk menjalankan tugas, kemampuan sebagai satu faktor penting bagi guru, oleh karena itu kualitas dan produktifitas kerja guru harus mampu memperlihatkan perbuatan professional yang bermutu”.³²

Berdasarkan pengertian kompetensi di atas bahwa kompetensi adalah orang yang memiliki kecakapan yang menggambarkan kualifikasi kemampuan khusus dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya. Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diembanya, sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat memperlihatkan keprofesionalanya dalam bekerja.

Kompetensi guru merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kualitas guru, kompetensi guru merupakan keahlian dan kemampuan yang harus dicapai dan dimiliki setiap guru. Sebab kompetensi guru berkaitan erat dengan pencapaian tingkatan kemampuan guru. Semakin banyak kompetensi yang dimiliki, maka guru dapat menjadi guru yang professional yang ahli dibidangnya.

Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi empat jenis kompetensi, yaitu;

³²*Ibid.*, h.209.

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengajar dan mendidik anak. Pedagogik disini lebih menekankan pada seni mengajar dan mendidik siswa dalam proses belajar mengajar.

Kompetensi pedagogik guru harus memiliki kemampuan sebagai berikut:

- a. Menguasai landasan mengajar
- b. Menguasai ilmu mengajar
- c. Mengenal siswa
- d. Menguasai teori motivasi³³

2. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru, guru professional yaitu guru yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian sesuai dengan bidang pendidikan yang diperoleh melalui belajar sehingga guru dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru secara maksimal.

3. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan yang dimiliki semua guru, kepribadian seorang guru dapat tercermin dari sikap, penampilan dan tingkah laku guru itu sendiri. Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi yang berperan penting dalam pembentukan karakter siswa, sebab kepribadian guru menjadi sorotan siswa untuk

³³*Ibid.*, h. 34.

menjadi contoh atau tauladan yang baik kepribadian siswanya. Jadi seorang guru harus memiliki kepribadian yang baik agar menjadi contoh dan tauladan bagi siswanya dan masyarakat.

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi social kemampuan seorang guru dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan masyarakat, sehingga guru dapat membaur dan menyesuaikan diri dengan masyarakat luas.

3. Pengembangan Profesionalisme Guru

a. Definisi Pengembangan Profesionalisme Guru

Pengembangan profesionalisme guru adalah kegiatan dalam rangka meningkatkan kemampuan guru untuk selalu mengembangkan atau meningkatkan kemampuan guru agar menjadi guru yang berkualitas dalam bidangnya. Pengembangan guru sangat penting dalam peningkatan kemampuan guru, dengan adanya pengembangan guru dapat menambah pengetahuan dan keterampilan dalam mengajar.

Menurut Zaenal dan Elham Pengembangan profesi guru adalah kegiatan guru dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan.³⁴

T.Hani Handoko Pengembangan (*Development*) mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan

³⁴Zaenal Aqib, dan Elham Rohmanto, *Membangun Profesionalisme guru dan pengawas sekolah* (Bandung: Yrama Widya,2007), h.155.

meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.³⁵

Edwin B.Flippo dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia berpendapat:

Education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.³⁶ Edwin B. Flippo yang dikutip Prabu menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksanaan dan pengembangan untuk tingkat pimpinan. Istilah-istilah yang dikemukakan olehnya adalah *training operative personnel* dan *executive development*.³⁷

Berdasarkan konsep di atas, pengembangan profesionalisme guru merupakan pendidikan di mana seseorang meningkatkan kemampuannya melalui pengetahuan umum yang didapat melalui belajar maupun media televisi, koran, majalah, dan radio. Pengetahuan umum bisa di dapat dengan pemahaman dilingkungan sekitar, serta melalui pelatihan dan pengembangan. Pengembangan diperoleh tak hanya melalui pendidikan saja, namun bisa dilakukan melalui pengetahuan serta pelatihan.

³⁵T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), h.104.

³⁶Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara,2005), h.69-70

³⁷ A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama,2003),h.49

Faustino Cardoso Gomes Pengembangan (*Development*) menunjuk pada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.³⁸

Menurut Andrew F. Sikula yang dikutip Hasibuan *Development, in reference to staffing and personnel matters, is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes*³⁹

Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personil adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Dari beberapa konsep di atas bahwa pengembangan adalah kegiatan dalam rangka meningkatkan kemampuan diberbagai bidang melalui proses belajar maupun pelatihan guna membantu pengembangan kemampuan yang telah dimiliki. Sehingga menambah pengetahuan baru untuk diterapkan dalam dirinya dan orang lain, dan dapat bermanfaat bagi semua orang. Pengembangan juga berhubungan dengan memperbaiki dan meningkatkan kemampuan melalui pendidikan, pelatihan maupun pengetahuan umum.

Program pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan memiliki tujuan: memelihara, meningkatkan, dan

³⁸Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jogyakarta: Andi Offset,)h.197

³⁹Hasibuan., *Op.Cit.* h.70

mengembangkan kompetensi guru secara berkelanjutan untuk mencapai standar profesi guru yang dipersyaratkan agar sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.⁴⁰Selain itu guna meningkatkan keterampilan mengajar, penguasaan terhadap materi ajar, serta komitmen dan motivasi guru dalam mengajar.

Menurut Sudarwan yang dikutip Fachrudin dan Elham pengembangan professional tenaga pendidik dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan, Pertama, kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisiensi dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk menyusun kebutuhan-kebutuhan sosial. Kedua kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. Dengan demikian tenaga pendidik dapat mengembangkan potensi sosial dan potensi akademik generasi muda dalam interaksinya dengan alam lingkungannya. Ketiga, kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan tenaga pendidik untuk menikmati dan mendorong keinginan pribadinya.⁴¹

Program peningkatan mutu, selain dapat menghasilkan guru yang lebih handal, juga dapat menciptakan suatu iklim organisasi yang lebih baik dan hubungan kerja yang menyenangkan dan produktif. Oleh karena itu, dengan adanya program pengembangan profesionalisme guru pada suatu lembaga pendidikan akan banyak diperoleh manfaat. Selain itu, program pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru juga harus sesuai dengan perkembangan metode dan peralatan kerja yang terbaru dan terbaik.

⁴⁰ *Ibid.*, h.880.

⁴¹ *Ibid.*, h.100

Sebagai bagian dari proses pengembangan, pimpinan harus menilai kebutuhan, tujuan dan sasaran, agar dapat menentukan sasaran yang akan dicapai. Berikut tahapan – tahapan penyusunan pelatihan dan pengembangan.

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- b. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan
- c. Menetapkan metode pelatihan dan pengembangan
- d. Mengadakan percobaan dan revisi
- e. Mengimplementasikan dan mengevaluasi⁴²

Dengan demikian, berdasarkan tahapan-tahapan dalam perencanaan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa proses perencanaan merupakan suatu proses yang dijalani secara sistematis dan berurutan agar dalam pelaksanaannya dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Sehingga program pengembangan tepat sasaran.

Pengembangan dan pelatihan diperlukan beberapa komponen, agar pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dapat berjalan secara maksimal. Oleh sebab itu komponen-komponen pelatihan dan pengembangan harus dirancang secara sistematis dan dengan tujuan yang jelas.

⁴² *Ibid.*, h. 52

Komponen-komponen pelatihan dan pengembangan yaitu:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (*professional*).
- c. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Metode penilaian dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai menjadi peserta.
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainers*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.⁴³

Dengan adanya komponen-komponen dalam pelatihan dan pengembangan, diharapkan bisa menjadi sebuah system yang saling berkaitan. Sehingga komponen tersebut dapat berfungsi sebagai acuan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bagi guru dan dapat berjalan secara maksimal dan sesuai tujuan.

Mc Gehee yang dikutip Prabu merumuskan prinsip-prinsip perencanaan pelatihan dan pengembangan sebagai berikut:

- a) Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b) Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c) Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d) Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
- e) Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.⁴⁴

⁴³*Ibid.*, h. 51

⁴⁴*Ibid.*, h.50

Perencanaan pelatihan dan pengembangan merupakan aspek terpenting dalam pelaksanaan pengembangan, dengan perencanaan yang sistematis dan matang sehingga dapat menghasilkan proses pengembangan sumber daya manusia yang maksimal dan sesuai tujuan. Prinsip perencanaan pengembangan mencakup beberapa hal yang sangat berpengaruh dalam pelaksanaan pengembangan dan pelatihan, prinsip pengembangan merupakan acuan bagi para instruktur dalam merencanakan pengembangan sehingga dalam pelaksanaannya dapat sesuai dengan rencana dan dapat diterima dengan mudah oleh peserta.

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan adalah:

- a. Perbedaan individu pegawai
- b. Hubungan dengan analisis jabatan
- c. Motivasi
- d. Partisipasi aktif
- e. Seleksi peserta
- f. Seleksi instruktur
- g. Metode pelatihan dan pengembangan⁴⁵

Berdasarkan konsep di atas jelas keberhasilan pengembangan dan pelatihan guru akan tercapai secara maksimal apabila faktor-faktor dalam pelatihan dan pengembangan diperhatikan, sebab dengan faktor-faktor pelatihan dan pengembangan dapat mempengaruhi hasil akhir pengembangan. Sekecil apapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

⁴⁵ Prabu., *Op.Cit.*, h.52-53

pengembangan, semua akan berpengaruh pada hasil dari pengembangan dan pelatihan itu sendiri.

b. Tujuan Pengembangan

Tujuan pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan memiliki tujuan: memelihara, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi guru secara berkelanjutan untuk mencapai standar profesi guru yang dipersyaratkan agar sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.⁴⁶

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut dapat diidentifikasi bahwa pengembangan profesionalisme guru bertujuan untuk meningkatkan mutu guru agar guru lebih profesional dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu pengembangan diperlukan bagi guru guna menambah pengetahuan dalam meningkatkan kemampuan kinerjanya.

Sedangkan tujuan pelatihan dan pengembangan menurut Prabu, antara lain:

- a) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- b) Meningkatkan produktivitas kerja
- c) Meningkatkan kualitas kerja
- d) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- g) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja

⁴⁶ Veithzal Rivai dan Sylviana Murni, *Education Management Analisis Teori dan Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2009)h.880

- h) Menghindarkan keusangan (*obsolescence*)
- i) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai⁴⁷

Dengan demikian jelas bahwa pengembangan profesionalisme guru bertujuan meningkatkan produktivitas guru, sehingga meningkatkan kualitas kerja dan kompetensi guru sebagai pendidik profesional.

c. Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru

Program pengembangan guru, selain menghasilkan guru yang lebih handal, juga dapat menciptakan suatu iklim organisasi yang lebih baik. Oleh karena itu, dengan adanya program pengembangan profesionalisme guru diharapkan bisa merubah kinerja guru menjadi lebih baik lagi.

Upaya pengembangan profesionalisme guru antara lain melalui :

- a. Peningkatan Kualifikasi
Menurut PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat (1) disebutkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Sertifikasi
Dalam hal ini, ujian sertifikasi pendidik dimaksudkan sebagai pengendali mutu hasil pendidikan, sehingga seseorang yang dinyatakan lulus dalam ujian sertifikasi pendidik diyakini mampu melaksanakan tugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan menilai hasil belajar peserta didik.
- c. Peningkatan Kompetensi
Ada perbedaan definisi tentang kompetensi, namun pada dasarnya kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui

⁴⁷ *Ibid.*, h.52

unjuk kerja yang diharapkan dapat dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu program pendidikan.

d. Pengembangan Karir

Pengembangan karir guru terwujud dalam kelancaran kenaikan pangkat/jabatan ke jenjang yang lebih tinggi maupun promosi menjadi kepala sekolah atau jabatan lain yang sesuai. Untuk kenaikan pangkat/jabatan, diberlakukan system penilaian prestasi kerja guru dalam bentuk angka kredit atas prestasinya dalam mengerjakan.⁴⁸

Pengembangan profesionalisme guru dapat bermanfaat bagi karir seorang guru, guru memanfaatkan peningkatan profesionalismenya untuk mengembangkan dirinya untuk menambah pengetahuan. Oleh karena itu peningkatan profesionalisme guru sangat penting sekali bagi pengembangan guru, profesi guru tak hanya bermanfaat bagi guru saja, namun bagi siswa dan organisasi itu sendiri. Bagaimanapun juga, guru merupakan sentral penggerak dari pelaksanaan pendidikan, guru merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu kemampuan guru perlu ditingkatkan, agar prestasi kerja guru dapat meningkat.

Menurut Prabu pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya dapat dilaksanakan melalui 3 (tiga) jalur yaitu:

1. Pendidikan formal

Pendidikan formal ditunjukan kepada pengembangan kecerdasan, kepribadian, bakat, sikap mental dan kreativitas.

2. Jalur pelatihan kerja

Jalur pelatihan kerja merupakan suplemen dan komplemen dari pendidikan formal yang lebih ditekankan pada peningkatan keterampilan kerja dan sikap mental.

3. Jalur pengembangan (bimbingan kerja)

Jalur pengembangan merupakan pematangan di lapangan kerja dalam waktu yang relative cukup lama.

⁴⁸*Ibid.*, h.288-290.

Ketiga jalur tersebut merupakan proses berlanjut dan saling terkait sebagai suatu system pengembangan sumber daya manusia yang terpadu.⁴⁹

Seperti telah diungkapkan, bahwa dalam rangka meningkatkan mutu, baik mutu professional, maupun mutu layanan, guru harus meningkatkan sikap profesionalnya. Menurut Soejipto dan Rafliis pengembangan sikap professional ini dapat dilakukan, baik selagi dalam pendidikan prajabatan maupun setelah bertugas (dalam jabatan).

1. Pengembangan Sikap Selama Pendidikan Prajabatan

Calon guru dididik dalam berbagai pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaannya nanti. Pengembangan ini lebih memfokuskan pada calon guru yang memulai pendidikannya dibidang pendidikan guru. Perguruan tinggi yang memfasilitasi pendidikan khusus keguruan bagi para siswanya untuk menjadi guru, melalui jenjang pendidikan, pelatihan dan keterampilan dalam mengajar.

2. Pengembangan Sikap Selama dalam Jabatan

Pengembangan sikap selama dalam jabatan dimaksudkan agar para guru yang telah menerima pendidikan prajabatan lebih meningkatkan kemampuannya melalui kegiatan formal seperti seminar, workshop, atau kegiatan ilmiah lainnya, ataupun secara informal seperti melalui media televisi, radio, Koran dan majalah.⁵⁰

Di era globalisasi saat ini guru dihadapi banyak tantangan, dimana perkembangan yang sangat pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Masalah yang muncul yang dihadapi guru saat ini menunjukkan kondisi dimana guru harus menghadapi perubahan ilmu

⁴⁹*Ibid.*, h. 54

⁵⁰*Ibid.*, h.54-55

pengetahuan yang semakin luas. Program-program pengembangan sangat diperlukan sekali bagi guru-guru untuk mengatasi semakin luasnya perkembangan ilmu pengetahuan. Program pengembangan bisa menjadi solusi dalam memperbaiki, menambah pengetahuan dan meningkatkan kemampuannya sehingga bisa menjadikan guru yang profesional dibidangnya

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada tahapan-tahapan penyusunan pengembangan, dalam tahapan penyusunan diperlukan program penyusunan secara sistematis. Agar dalam pelaksanaannya berjalan sesuai dengan rencana dan tepat sasaran.

Tahapan-tahapan penyusunan pelatihan dan pengembangan adalah:

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan (*job-study*).
- b. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan atau pengembangan.
- c. Menetapkan criteria keberhasilan dengan alat ukurnya.
- d. Menetapkan metode pelatihan atau pengembangan.
- e. Mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi.
- f. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.⁵¹

Dengan demikian, pelaksanaan pengembangan perlu memperhatikan aspek-aspek yang menyangkut proses pelaksanaan pengembangan. Tahapan-tahapan pengembangan merupakan salah satu perencanaan maupun strategi bagi pengembangan untuk mencari

⁵¹ *Ibid.*, h.52

informasi sedalam-dalamnya tentang kebutuhan yang diinginkan peserta, sebab didalamnya mencakup beberapa tujuan yang akan dicapai dalam pengembangan. Dalam tahapan ini diperlukan perencanaan dan analisa yang baik, agar dalam pelaksanaannya tidak melenceng dari tujuan.

Metode-metode pengembangan antara lain:

1. *Lecture* (ceramah atau kuliah)

Metode kuliah diberikan kepada peserta melalui metode ceramah dalam penyampaian materi, sedangkan peserta hanya mendengarkan dan mencatat materi yang diberikan

2. *Conference* (rapat)

Pengembangan dengan metode rapat ini diharapkan para peserta dapat lebih aktif dalam proses pembelajaran, peserta dituntut aktif dalam penyampaian pendapatnya serta bisa mengambil keputusan yang tepat dalam pemecahan masalah masalah.

3. *Programmed instruction*

Metode ini menggunakan proses training dimana karyawan dituntut mandiri dalam mengerjakan sebuah pekerjaan, dan hanya didampingi oleh buku instruktur/tuntunan dalam pengerjaanya.

4. Metode studi kasus

Dalam metode ini peserta dilatih dalam memecahkan sebuah kasus yang diberikan pelatih, dan mencari tahu informasi serta mengidentifikasinya.

5. *Role playing,*

Teknik dalam metode ini yaitu, peserta di tuntut memainkan peran sebagai pemimpin dan mempraktekan gaya kepemimpinannya. Metode ini sangat bermanfaat bagi peserta bagaimana cara berinteraksi dengan baik pada bawahannya.

6. Metode diskusi

Metode diskusi dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara bagaimana meyakinkan orang lain percaya terhadap pendapatnya

7. Metode seminar

Metode seminar bertujuan mengembangkan keahlian dan kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

Pelaksanaan pengembangan akan tercapai secara maksimal apabila dalam penggunaan metode pengembangan tepat, pelaksanaannya juga harus didasarkan pada metode-metode yang ada. Dalam metode pengembangan terdapat berbagai program atau sasaran yang harus dicapai selama pengembangan, oleh karena itu

dalam pelaksanaannya perlu memperhatikan metode-metode yang ada. sehingga berjalan sesuai rencana atau tujuan.

d. Kendala-kendala Pengembangan

Kendala pengembangan (*development*) yang dilaksanakan selalu ada dan kita harus berusaha membenahi pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala-kendala pengembangan akan menghambat lancarnya pelaksanaan latihan dan pendidikan, sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan.

Kendala-kendala pengembangan berkaitan dengan peserta, pelatih, atau instruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum, dan dana pengembangan.

a. Peserta

Dalam pelaksanaannya instruktur banyak mengalami masalah dengan peserta, peserta pengembangan mempunyai berbagai latar belakang yang tidak sama. Sehingga dalam proses belajar ditemui berbagai kendala dalam penyampaian materinya.

b. Pelatih atau Instruktur

Pelatih atau instruktur yang profesional mengajarnya sulit ditemukan, seperti instruktur yang kurang pandai dalam penyampaian materi serta kurang bisa berinteraksi baik dengan peserta. Hal ini berakibat pada proses pengembangan yang tidak berjalan efektif dan tidak berjalan sesuai dengan tujuan.

c. Fasilitas Pengembangan

Sarana prasarana pengembangan sangat terbatas, sehingga dalam proses pengembangan mengalami kendala dalam penggunaan sarana yang terbatas itu.

d. Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan masih jauh dari keinginan peserta, oleh karena itu dalam pembuatan kurikulum terkendala dalam pembuatannya serta pengaplikasiannya di kelas sering terhambat oleh waktu yang singkat.

e. Dana Pengembangan

Dana dalam pengembangan yang diberikan terbatas, sehingga dalam pemenuhan sarana prasarananya masih kurang mencukupi. Akibatnya proses pengembangan terhambat, dan tidak tercapai sesuai sasaran.

Kendala tersebut memerlukan tindakan pendidikan. Namun demikian sebelum dilakukan penyediaan sumber pengembangan perlu dilakukan pengkajian yang cermat terlebih dahulu agar pengembangan yang akan dilaksanakan lebih efektif dan mengarah kepada pemecahan masalahnya. Untuk itu dilakukan "*Training Needs Analysis*".

Kendala untuk mengembangkan sumber daya manusia, perlu diingat bahwa ada beberapa hambatan yang tentu akan dihadapi.

Kendala-kendala pengembangan akan menghambat lancarnya pelaksanaan latihan dan pendidikan sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan. Pelaksanaan pengembangan perlu direncanakan secara matang, agar kendala-kendala yang ada dapat di minimalisir.

e. Pihak-pihak yang Berperan dalam Pengembangan Profesionalisme Guru

Unsur-unsur yang berperan dalam pengembangan profesionalisme guru diantaranya adalah KKG/MGMP, LPMP/P4TK, Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Pemerintahan Daerah.

1. Pihak-pihak yang berperan dalam pengembangan profesionalisme guru

a) Guru dan KKG/MGMP

Kelompok profesional guru yang ada sekarang ini adalah Kelompok Kerja Guru (KKG) dan musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Kelompok ini merupakan tempat berkumpulnya guru-guru guna mendapatkan informasi tentang guru, serta dalam kelompok ini bisa dijadikan tempat tukar pendapat sesama guru mengenai profesi keguruan. Didalam kelompok ini guru dapat saling membantu dan memotivasi guru dalam meningkatkan kemampuannya.

b) Satuan Pendidikan

Fungsi satuan pendidikan dalam kaitanya dengan pengembangan profesionalisme guru berkelanjutan adalah sebagai berikut :

1. Sekolah atau satuan pendidikan merupakan tempat yang sangat vital dalam pengembangan profesionalisme guru.
2. Kegiatan guru di sekolah di samping kegiatan rutin proses belajar mengajar juga kegiatan pengembangan profesionalisme.
3. Seluruh perangkat dan infrastruktur sekolah dapat digunakan oleh para guru dalam proses peningkatan profesionalitasnya.
4. Keberadaan dan kegiatan-kegiatan KKG/MGMP juga dapat difasilitasi oleh satuan pendidikan yang ada di lingkungan KKG/MGMP.⁵²

Satuan pendidikan merupakan tempat yang paling vital dalam pengembangan profesi guru, sebab sekolah maupun satuan pendidikan berfungsi dalam peningkatan profesi guru. Oleh karena itu satuan pendidikan sangat penting sekali, dalam usaha pengembangan profesi guru.

c) LPMP dan P4TK

Lembaga yang dapat memberikan masukan diantaranya Lembaga Penjamin Mutu Pendidik (LPMP) dan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK). Fungsi LPMP dan P4TK terkait dengan pengembangan profesionalisme guru berkelanjutan antara lain:

- 1) LPMP dan P4TK dapat berperan dalam mengembangkan profesionalisme guru melalui berbagai kegiatan dengan bekerja sama dengan KKG/MGMP.

⁵²*Ibid.*, h.887 - 890

- 2) LPMP dan P4TK dapat membuat jaringan kerja dinamis dengan seluruh KKG/MGMP di daerahnya masing-masing.
- 3) Pembuatan jaringan dapat dimulai dengan pendataan profil dan pemetaan KKG/MGMP, membuat perencanaan pengembangan jaringan kerja yang menghubungkan antara KKG/ MGMP dan LPMP dan P4TK. Selanjutnya LPMP/P4TK dapat mendorong para *vocal point* (wakil aktif) tiap-tiap KKG/MGMP untuk saling berinteraksi melalui berbagai media baik E-mail, SMS, Telepon, Pertemuan langsung, dan lain-lain.
- 4) Kegiatan-kegiatan rill perlu dilakukan secara regular baik diselenggarakan oleh LPMP/P4TK ataupun diselenggarakan KKG/MGMP.⁵³

LPMP dan P4TK lembaga yang dapat memberikan masukan dan pengembangan bagi guru, karena berperan dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui pembuatan program untuk peningkatan profesionalisme guru. LPM dan P4TK mempunyai peran, dalam memberikan pengembangan bagi guru, serta menjaga mutu guru dalam aspek program peningkatan mutu guru.

d) Perguruan Tinggi (PT/LPTK)

Lembaga Perguruan Tinggi baik LPTK maupun Perguruan Tinggi Umum lainnya mempunyai peranan signifikan dalam peningkatan profesionalisme guru. Perguruan tinggi dapat mengambil andil besar dalam peningkatan profesi guru, sebab perguruan tinggi menjadi acuan dalam perkembangan pengetahuan. Perguruan tinggi dapat membuat program-program dalam seminar-seminar bagi guru untuk membantu membina guru, sehingga guru dapat termotivasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

⁵³ *Ibid.*, h.887.

e) Asosiasi Profesi

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru berkelanjutan, peranan asosiasi profesi guru yang ada sangat signifikan, yaitu dapat dijadikan tempat untuk berkumpul bagi anggota satu profesinya menjalin untuk sharing dan kerja sama dalam upaya mendukung para anggotanya dalam meningkatkan profesinya.

f) Kepala Sekolah dan Pengawas atau KKS/MKKS, KKP/MKPS

Kepala sekolah dan pengawas mempunyai fungsi terpenting dalam peningkatan profesi guru, dengan peranya dalam membantu peningkatan profesi guru mereka memberikan peluang bagi guru yang ingin meningkatkan kemampuannya. Kepala sekolah dan pengawas mempunyai fungsi memotivasi dan mensupport guru dalam mengembangkan keahliannya, jadi Kepala sekolah dan Pengawas mempunyai fungsi yang sangat menentukan bagi perkembangan profesi guru.

g) Persatuan Orang Tua Murid (POM) Komite Sekolah

Peran orang tua murid dalam peningkatan profesi guru sangatlah penting, sebab kritikan maupun saran yang diberikan orang tua, bisa menjadi masukan bagi guru guna memotivasi guru agar dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya.

h) Pemerintah Daerah/Dinas Diknas

Pemerintahan Daerah dan Dinas Pendidikan Daerah merupakan unsur dinamisator utama dalam menggerakkan guru, baik secara langsung maupun melalui satuan pendidikan masing-masing. Pemerintah Daerah melalui dinas pendidikan dapat memfasilitasi kegiatan-kegiatan KKG/MGMP baik dari sisi administrasi, akomodasi maupun finansial. Keberadaan guru sebagai pegawai pemerintah daerah mengandung makna bahwa kemajuan guru di suatu daerah sangat tergantung sejauh mana upaya pemerintah daerah untuk

meningkatkan dinamika, kreativitas dan kerja guru serta sejauh mana pemerintah daerah berupaya meningkatkan kesejahteraan guru sinergis dengan peningkatan profesionalismenya.

i) Peran Direktorat Jendral PMPTK

Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) mempunyai peran dalam meningkatkan mutu pendidik (guru) melalui program-program yang dapat membangkitkan peran semua pihak yang terkait dalam peningkatan mutu guru. Program PMTK didesain sedemikian sehingga semua pihak yang terkait dengan peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan melakukan upaya peningkatan mutu guru dengan atau tanpa bantuan dari PMTK. Program PMTK diarahkan untuk membangkitkan motivasi internal guru untuk selalu dinamis dan berkembang mencapai kualifikasi, profesi dan kompetensi yang memadai, serta meningkatkan kepedualian penda dalam sharing pendanaan dan program pengembangan profesionalisme guru.

j) Peran Industri

Peran industry di sini memberikan pelatihan agar menambah pengetahuan guru mengenai industry, yang selanjutnya pengetahuan tersebut akan dibagikan lagi kepada siswa.

k) Patner Internasional

Sekolah bekerja sama dengan patner internasional agar bisa bekerja sama dalam meningkatkan profesi guru. Dengan bekerja sama dengan pihak patner internasional, maka dukungan yang diberikan oleh patner internasional dapat dijadikan motivasi tersendiri bagi guru.

Peran serta dari piha-pihak terkait sangatlah penting sekali dalam peningkatan profesi guru, kontribusi yang mereka berikan kepada pendidikan cukup besar. Hal ini ditandai dengan fokusnya

mereka dalam upaya meningkatkan kualitas guru, sebab peningkatan mutu pendidikan harus diimbangi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kemampuan guru harus dikembangkan agar guru dapat menjalankan pekerjaannya secara profesional, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

f. Evaluasi Program Pelatihan Dan Pengembangan Profesionalisme Guru

Menurut Goldstein dan Buxton yang dikutip Prabu berpendapat bahwa evaluasi pelatihan dapat didasarkan pada kriteria (pedoman dari ukuran kesuksesan), dan rancangan percobaan.

Kriteria dalam evaluasi pelatihan yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan yaitu:

- a. Kriteria Pendapat
Kriteria ini didasarkan pada pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan.
- b. Kriteria Belajar
Kriteria belajar dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.
- c. Kriteria Prilaku
Kriteria prilaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja. Sejauh mana prilaku peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan
- d. Kriteria hasil
Kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan turnover, berkurangnya tingkat absen, meningkatnya produktivitas kerja dan lain sebagainya.⁵⁴

⁵⁴*Ibid.*, h.69

Dengan demikian, evaluasi hasil pengembangan dapat dikatakan sebagai suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kinerja seorang guru, maupun mutu sekolah secara keseluruhan. Kriteria hasil pengembangan dikatakan berhasil, bilamana metode pengembangan yang digunakan bisa mencapai target atau tujuan yang diinginkan, yaitu meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya guru akan pekerjaannya lebih mendalam. Dengan metode pengembangan kita bisa merubah kinerja yang sebelumnya kurang berkualitas, menjadi lebih baik lagi.

4. Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Mutu Sekolah

a. Pengertian Mutu

Salah satu permasalahan pendidikan yang ada di Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor rendahnya mutu pendidikan. Ini disebabkan masih banyaknya guru yang belum memenuhi standar kompetensi guru. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam meningkatkan mutu sekolah, sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan mutu sekolah. Dengan adanya guru yang

berkualitas, maka semua tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

Perkembangan dan kemajuan pengetahuan dan teknologi merupakan salah satu faktor yang harus dihadapi guru, agar guru dapat menghadapi perkembangan zaman yang begitu pesat. Banyak upaya yang dilakukan pemerintah maupun sekolah dalam peningkatan kemampuan guru, salah satunya dengan pendidikan dan pelatihan. Usaha yang dilakukan pemerintah dan sekolah dalam mengembangkan profesi guru yaitu untuk peningkatan pendidikan dan peningkatan mutu di sekolah-sekolah yang ada di daerah.

Menurut Veithzal Rivai dan Sylviana dalam buku *Management Education*:

Mutu adalah suatu ukuran penyesuaian produk atau jasa terhadap spesifikasi yang terbatas pada waktunya. Mutu juga dapat didefinisikan sebagai totalitas keistimewaan dan karakteristik sebuah produk atau jasa yang berhubungan dengan kemampuan untuk memuaskan kebutuhan yang telah diberikan.⁵⁵

Menurut Tom Peters dan Nancy dalam buku *Total Quality Management In Education*. "Mutu adalah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri".⁵⁶ Shewhart dalam buku

⁵⁵ *Ibid.*, h.490

⁵⁶ Edward Sallis, *Total Quality Management In Education*. (Jogjakarta: IRCiSoD 2010), h. 29

Management Education “mutu adalah penggunaan pemikiran baik induktif maupun deduktif dalam tindakan korektif, dan penggunaan statistik dalam proses-proses menganalisis dan mengendalikan”.⁵⁷

Menurut Sagala mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh jasa pelayanan pendidikan secara internal maupun eksternal yang menunjukkan kemampuannya memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat mencakup input, proses dan output pendidikan.⁵⁸

Sedangkan menurut Edward mutu dalam konteks *Total Quality Management* (TQM) adalah hal yang berbeda. Mutu bukan sekedar inisiatif lain, mutu merupakan sebuah filosofi dan metodologi yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.⁵⁹

Dari beberapa teori menurut para ahli di atas mutu adalah totalitas keistimewaan sebuah produk atau jasa yang berhubungan dengan kepuasan atau gairah pelanggan. Mutu di sini lebih menekankan pada proses kepuasan pelanggan serta proses pencapaian mutu melalui input, proses dan outputnya.

Peningkatan mutu pendidikan menurut Sagala diperoleh melalui dua strategi, yaitu peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi akademis dan peningkatan mutu pendidikan yang

⁵⁷ *Ibid.*, h. 492

⁵⁸ *Ibid.*, h. 170

⁵⁹ Edward Sallis., *Op.Cit.* h.33

berorientasi pada keterampilan.⁶⁰ Dalam kaitan dengan strategi yang akan ditempuh, peningkatan mutu pendidikan sangat terkait relevansi dan penilaian berdasarkan kondisi aktual mutu pendidikan tersebut.

Untuk meningkatkan mutu sekolah diperlukan pentingnya memahami mutu itu sendiri, sebab mutu dapat mencirikan baik atau buruknya suatu jasa. Strategi yang dikembangkan dalam penggunaan manajemen mutu terpadu dalam dunia pendidikan adalah, institusi pendidikan memposisikan dirinya sebagai institusi jasa atau dengan kata lain menjadi industri jasa. Yakni institusi yang memberikan pelayanan (*service*) sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pelanggan (*customer*).⁶¹

Dengan demikian sekolah dapat dikatakan bermutu bilamana telah mampu memberikan kepuasan pelayanan kepada pelangganya yaitu siswa dan orang tua, dengan meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar mengajarnya sesuai visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai mutu sekolah yang baik, diperlukan konsep mutu yang tentunya bisa membantu memberikan pengaruh besar

⁶⁰ Sagala., *Op. Cit.* h.170

⁶¹ Edward Sallis., *Op. Cit* h. 6

yang bisa merubahnya, oleh sebab itu untuk meningkatkan mutu sekolah harus menerapkan *Total Quality Management*.

Total Quality Management dalam buku *Education Management Analisis Teori dan Praktik*:

TQM merupakan suatu pendekatan pengendalian mutu melalui penumbuhan partisipasi karyawan. TQM merupakan mekanisme formal dan dilembagakan yang bertujuan untuk mencari pemecahan persoalan dengan memberikan tekanan pada partisipasi dan kreativitas diantara karyawan. salah satu hal yang menonjol dalam TQM adalah perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*).⁶²

Menurut Edward Sallis dalam bukunya *Total Quality Management in education* :

Total Quality Management (TQM) Pendidikan adalah sebuah filsosofis tentang perbaikan secara terus- menerus , yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan , keinginan , dan harapan para pelanggannya saat ini dan untuk masa yang akan datang.⁶³

Dari beberapa pendapat para ahli Total Quality Management adalah pengendali mutu dengan pemecahan masalah dengan memberikan perbaikan-perbaikan yang dilakukan secara terus menerus dan menyeluruh agar tujuan yang diinginkan tercapai.

Manajemen mutu terpadu berlandaskan pada kepuasan pelanggan sebagai sasaran utama. Pelanggan dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

⁶² *Ibid.*, h. 478-479

⁶³ Edward Sallis., Op. Cit h.

1. Pelanggan dalam (*internal customer*) yang termasuk pelanggan dalam yaitu manajer, guru, staff, dan penyelenggara institusi.
2. Pelanggan luar (*external customer*) yaitu masyarakat, pemerintah dan dunia industry.
Dengan demikian sekolah dapat dikatakan bermutu apabila pelanggan internal dan eksternal telah terjalin kepuasan jasa yang diberikan.⁶⁴

Maka dari itu, untuk memposisikan sekolah sebagai industri jasa, harus memenuhi standar mutu. Sekolah dapat disebut bermutu, dalam konsep *Total Quality Management*, harus memenuhi spesifikasi yang telah ditetapkan. Peningkatan mutu berkaitan dengan target yang harus dicapai, proses untuk mencapai dan faktor-faktor yang terkait. Dalam peningkatan mutu ada dua aspek yang perlu mendapat perhatian, yakni aspek kualitas hasil dan aspek proses mencapai hasil tersebut.

Dalam *Total Quality Management* dalam dunia pendidikan ada beberapa hal pokok yang perlu di perhatikan yaitu:

1. Perbaikan secara terus menerus (*Continuous improvement*)
2. Menentukan standar mutu (*Quality assurance*)
3. Perubahan kultur (*Change of culture*)
4. Perubahan organisasi (*Upside-down organization*)
5. Mempertahankan hubungan dengan pelanggan (*keeping close to the customer*).⁶⁵

⁶⁴*Ibid* h. 6

Dengan demikian dapat dipahami untuk meningkatkan mutu sekolah harus memperhatikan hal-hal pokok tersebut, sebab tanpa memperhatikan itu semua peningkatan mutu sekolah tidak dapat berjalan sesuai dengan rencana yang diinginkan.

b. Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah

Guru merupakan faktor utama bagi peningkatan mutu sekolah, guru setidaknya mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan mutu sekolah. Guru adalah pendidik yang sangat berperan penting sekali bagi kemajuan pendidikan, sebab guru merupakan ujung tombak dalam peningkatan pendidikan.

Maju mundurnya sebuah sekolah sangat bergantung pada kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya. Begitu pula dengan kualitas pendidikannya serta kemampuan yang dimilikinya tidak terlepas dari peran kinerja guru dalam meningkatkan mutu sekolah. Oleh sebab itu pengembangan profesi guru perlu dilakukan, agar kinerja guru semakin baik.

Pengembangan profesionalisme ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja guru agar mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Tujuan kegiatan pengembangan profesionalisme guru

⁶⁵*Ibid.*, h .9-11

adalah untuk meningkatkan mutu guru agar guru lebih profesional dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Kegiatan pengembangan profesionalisme guru dalam rangka meningkatkan mutu sekolah yaitu dengan proses pembelajaran dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan pada umumnya maupun lingkup sekolah pada khususnya.

Pengembangan profesionalisme guru dalam peningkatan mutu terpadu sekolah salah satunya mempunyai tujuan agar dapat meningkatkan kualitas lulusan bukan hanya dari kuantitas, tetapi dari kompetensi yang dimilikinya sesuai harapan para lulusan, orang tua, pendidikan lanjut, pemerintah dan dunia usaha serta masyarakat secara luas.

Pengembangan profesionalisme guru dapat memberikan kesempatan bagi guru untuk dapat mengembangkan kemampuannya agar dapat memberikan pengajaran. Dengan pengajaran yang diberikan kepada siswa lebih inovatif dan menarik dalam metode mengajarnya, sehingga siswa dapat menangkap pelajaran dengan baik. Dan mampu memberikan hasil belajar yang baik, dengan memiliki kemampuan yang kompeten dibidangnya, sehingga memberikan kepuasan tersendiri bagi siswa dan orang tua atas hasil belajar siswa.

Semua itu tidak terlepas dari keberhasilan guru dalam memberikan pengajaran yang inovatif dan menarik bagi siswanya. Oleh karena itu pengembangan profesi guru sangat berperan penting sekali bagi peningkatan kualitas guru itu sendiri serta mutu sekolah, sebab keduanya memiliki peranan yang penting dalam pencapaian visi misi sekolah.

5. Kajian Yang Relevan

Penelitian Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pendidikan, bertujuan untuk mendeskripsikan tentang kondisi kompetensi para guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Hasil penelitian Jaenullah adalah :*Pertama*, kondisi kompetensi profesi guru di SMPN 2 belum semuanya memenuhi kemampuan sebagaimana yang dijadikan acuan dalam literature. Belum meratanya kompetensi guru di SMPN 2 ini umumnya disebabkan karena sebagian guru yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan serta tidak sesuainnya antar latar belakang pendidikan dengan tugas mengajarnya. *Kedua*, pengembangan profesi guru dilakukan melalui program *inservice training*. Program ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan para guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. *Ketiga*, dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 2 tersebut telah dilakukan berbagai program

pembinaan seperti para guru diharuskan mengikuti wadah kegiatan MGMP sebagai wadah dalam rangka meningkatkan kemampuannya.

Hasil penelitian diharapkan adanya program-program peningkatan kompetensi guru SMP yang telah terarah, adanya kegiatan yang terarah dari organisasi profesi guru SMP sesuai dengan tuntutan kompetensi professional, personal, sikap. Proses pengembangan profesi dilaksanakan secara terkoordinasi dan terpadu dalam arti melibatkan atau mendapat dukungan dari berbagai unsur yang terkait seperti pemerintah, swasta, dan masyarakat serta meningkatkan mutu pendidikan dan bermanfaat bagi masyarakat Indonesia.⁶⁶

⁶⁶Tesis Jenullah Mahasiswa Pasca Sarjana Manajemen pendidikan Universitas Negeri Jakarta *Tentang Peningkatan Profesi Guru Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan.*