PENGEMBANGAN PROFESI TENAGA KEPENDIDIKAN

Dr. H. Suklani, M.Pd

Penerbit:
CV. Elsi Pro

PENGEMBANGAN PROFESI
TENAGA KEPENDIDIKAN

Dr. H. Suklani, M.Pd

Diterbitkan oleh : CV. ELSI PRO
Jl Perjuangan By Pass Cirebon No Hp 087727871951
Email : chiplukan@yahoo.com

Editor : Dr. H. Wasman, M.Ag
Samud, M.H.I
Desain cover & layout : Khayatun Nufus, S.Hum.I
Percetakan : CV. ELSI PRO
Cetakan Pertama : Mei 2023
143 Halaman
ISBN : Dalam proses pengajuan

Hak Cipta dilindungi Undang- undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah, Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan buku ajar. Tak lupa juga mengucapkan salawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, karena berkat beliau, kita mampu keluar dari kegelapan menuju jalan yang lebih terang.

Kami ucapkan juga rasa terima kasih kami kepada pihak-pihak yang mendukung lancarnya buku ajar ini mulai dari proses penulisan hingga proses cetak, yaitu orang tua kami, rekan-rekan kami, penerbit, dan masih banyak lagi yang tidak bisa kami sebutkan satu per satu.

Pengembangan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan merupakan hal yang tidak bisa ditawar lagi. Hal ini sesuai dengan kebutuhan di lapangan yang menuntut pengelola pendidikan agar dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, melaksanakan, dan evaluasi pendidikan secara mandiri sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, PP No 32 Tahun 2013, serta PP No.13 Tahun 2015. Perundang-undangan tersebut menuntut penataan manajemen dalam berbagai jalur dan jenjang pendidikan serta mutu tenaga pendidik sesuai dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan.

Mutu guru amatlah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang bermutu menjadi ujung tombak dalam perwujudan sistem dan iklim pendidikan nasional yang demokratis dan bermutu guna memperteguh ahklak mulia, kreatif, inovatif, berwawasan kebangsaan, cerdas, sehat, berdisiplin, dan bertanggung jawab, berketerampilan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Peningkatan mutu guru tersebut sangat

terkait dengan upaya profesionalisasi guru. Upaya profesionalisasi guru sangat terkait dengan peningkatan kualitas pendidikan.

Permasalahan yang paling sering diperbincangkan oleh para pakar pendidikan adalah masalah pengembangan profesionalisme guru. Tuntutan sikap profesionalisme guru, merupakan sebuah perkembangan aktual, ketika tuntutan kerja profesionalisme tertuang dalam Undang-Undang. Ketetapan tersebut bersifat mengikat dan mengandung sanksi apabila dilanggar. Seorang guru adalah seorang ahli dalam bidangnya, memiliki kecakapan pengetahuan akademis, juga kecakapan sosial, dan spiritual, sehingga bisa membawa murid ke arah perkembangan yang benar.

Penulis berharap buku ini dapat bermanfaat bagi mereka yang ingin hidup sehat. Namun, penulis menyadari buku ini tak lepas dari kekurangan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan permohonan maaf serta terbuka untuk kritik dan saran demi perbaikan di masa mendatang.

Penulis

.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI v

PENGEMBANGAN PROFESI TENAGA KEPENDIDIKAN
A. Profesi, Profesionalitas, Profesionalisasi dan Profesionalisme. 1
B. Pengembangan Profesi Guru 8

PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI INDONESIA
A. Profesionalisme Guru 29
B. Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia 38
C. Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia .. 41

STRATEGI PENGEMBANGAN GURU
A. Strategi Pengembangan 45
B. Strategi Pengembangan Guru 50

SUPERVISI GURU DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN
A. Supervisi 57
B. Eksistensi Guru sebagai Objek Supervisi 61

KETERAMPILAN GURU DALAM MENGELOLA KELAS
A. Ketrampilan Guru Mengajar 71
B. Pengelolaan Kelas 75

PERENCANAAN PERSONAL DAN PEREKRUTAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
A. Sumber Daya Manusia 65
B. Perekrutan Sumber Daya Manusia 90

PENEMPATAN DAN PENGEMBANGAN GURU
A. Pengangkatan dan Penempatan Tenaga pendidik 93
B. Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidik 96

MENGELOLA KINERJA
A. Kinerja Guru 101
B. Jenjang Pendidikan 112
C. Evaluasi Guru 118

DAFTAR PUSTAKA.....129
BIOGRAFI PENULIS.....137

PENGEMBANGAN PROFESI TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Profesi, Profesionalitas, Profesionalisasi dan Profesionalisme

1. Profesi

Profesi adalah sebuah jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian dari para anggtanya. Artinya, suatu jabatan tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu. Keahlian diperoleh melalui apa yang disebut profesionalisasi, yang dilakukan baik sebelum seseorang menjalani profesi itu. Maupun setelah atau sedang menjalani suatu profes *(service training)*.

Buchori (Harefa, 2004) menyatakan bahwa konsep Profesi mengandung dua dimensi, yaitu dimensi sifat kegiatan dimensi tingkat kemahiran dalam melaksanakan kegiatan.

a. Dimensi Sifat Kegiatan

Kita bedakan kegiatan untuk mencari nafkah dengan kegiatan untuk kesenangan. Kegiatan untuk mencari nafkah di dengan pekerjaan (ocupation), sedangkan kegiatan kesenangan disebut dengan hobi atau kegemaran

b. Dimensi Tingkat Kemahiran dalam Melaksanakan Kegiatan Dapat dibedakan ke dalam tiga jenis kegiatan, yaitu:
   a) Kegiatan yang dilaksanakan dengan tingkat kemahiran sangat tinggi:
   b) Kegiatan yang dilaksanakan dengan tingkat kema sedang, dan:

c) Kegiatan yang dilakukan tanpa kemahiran sama sekali

Profesi memiliki sejumlah ciri, yaitu pekerjaan yang pada awalnya memerlukan pelatihan yang sifatnya harus intelektual, menyangkut pengetahuan dan sampai tahap tertentu kesarjat yang berbeda dari sekadar keahlian, sebagaimana terbedakan kecakapan semata; pekerjaan itu dikerjakan sebagian besar orang lain, dan bukan hanya demi diri sendiri saja; dan imbalan uang tidak diterima sebagai ukuran keberhasilan.

Pendekatan ini menekankan hubungan yang erat profesional dan kesanggupan untuk melayani orang lain. Dengan demikian, profesi pada dasarnya berpijak pada tiga pilar, yaitu :

a. Kemampuan atau Kompetensi Tingkat Tinggi

   Kemampuan atau kompetensi tingkat tinggi yang hanya melalui pendidikan yang serius (kuat dasar akademik tangguh keterampilan profesionalnya, serta tinggi keak dengan situasi rujukannya melalui program pengalaman yang sistematis mulai dari Latihan laboratorik, dilanjutkan dengan Latihan dilapangan yang bermuara pada masa pemagangan.

b. Menerapkan Layanan Ahlinya

   Dalam menerapkan layanan ahlinya, kaum profesional selalu mengedepankan kemaslahatan kliennya. Tidak pernah terlintas dalam pikiran seorang profesional untuk menggunakan keahliannya demi memperoleh keuntungan pribadi, apalagi yang dapat merugikan klien. Seorang profesional selalu menampilkan diri sebagai safe practitioner.

c. Pengakuan Eksistensi.

d. Diakui serta dihargainya eksistensi layanan. Uniknya, yang mempersyaratkan keahlian khas oleh masyarakat pemakai layanan serta oleh pemerintah. Dengan kata

lain, kedudukan sebagai penyelenggara layanan ahli diperoleh berdasarkan kompetensi dan etika, bukan oleh KKN.

Suatu profesi membutuhkan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi. Usman (2002) menyatakan bahwa setiap pekerjaan yang tergolong dalam suatu profesi perlu memiliki:

a. Kode Etik
b. Merupakan acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
c. Klien Tetap
d. Memiliki klien tetap yang berkesinambungan, seperti dokter dengan pasiennya, guru dengan muridnya.
e. Pengakuan Masyarakat
f. Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya oleh masyarakat.

2. Profesionalitas

Profesionalitas berasal dari kata profesi yang diambil dari bahasa Latin "*profess, professus, profesio*," yang bahasa sederhananya berarti "*declare publicly*" atau pengakuan atau pernyataan di muka umum. Namun penggunaannya dikaitkan dengan janji religius atau sumpah (suatu pengakuan atau pernyataan yang dilakukan di hadapan orang banyak dan melibatkan Tuhan sebagai saksi (Harefa, 2004) Profesionalitas mengacu pada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya.

Salah satu hal yang perlu dikembangkan ialah memasyarakatkan mentalitas profesional. Suatu profesi dituntut untuk menunjukkan kualitas dan kompetensinya. Oleh karena itu, suatu profesi wartawan harus memiliki sikap profesionalitas yang salah satunya mematuhi kode

etik wartawan, karena bukanlah pekerjaan yang menjadikan seseorang menjadi profesional, melainkan semangat dalam melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:897), profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak-tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang ahli di bidangnya, atau profesional.

Pendapat Gunawan yang dikutip oleh Alex Sobur (2001:82) dalam bukunya "Etika Pers Profesionalisme Dengan Nurani", mendefinisikan profesionalisme merupakan usaha kelompok masyarakat untuk memperoleh pengawasan atas sumber daya yang berhubungan dengan bidang pekerjaan tertentu. Pendapat Alex Sobur (2001:82) dalam bukunya "Etika Pers Profesionalisme dengan Nurani", mengemukakan bahwa profesionalisme berarti isme atau paham yang menilai tinggi keahlian profesional khususnya, atau kemampuan pribadi pada umumnya, sebagai alat utama untuk meraih keberhasilan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan suatu sikap, tingkah laku, serta kemampuan untuk menunjukkan suatu kualitas dan kompetensi sebagai suatu profesi.

3. Profesionalisasi

Profesionalisasi menunjuk pada proses peningkatan kualifikas maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar dalam penampilannya sebagai anggota suatu profesi. Profesionalisasi pada dasarnya merupakan serangkaian proses pengembangan profesional *(professional development)*, baik dilakukan melalui pendidikan atau latihan pra-jabatan maupun dalam jabatan. Oleh karena itu, profesionalisasi merupakan proses yang lifelong dan never ending, secepat seseorang telah menyatakan dirinya sebagai warga suatu profesi.

4. Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari bahasa Anglosaxon yang mengandung pengertian kecakapan, keahlian dan disiplin. Profesionalisme mengandung juga pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sumber penghidupan. Kamus Webster Amerika menegaskan bahwa profesionalisme adalah suatu tingkah laku, suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya (Anoraga, 2009) Profesionalisme sangat mencerminkan sikap seorang terhadap pekerjaan maupun jenis pekerjaannya/profesinya. Menurut Abeng (dalam Moeljono, 2003) pengertian professional terdiri atas tiga unsur, yaitu knowledge, skill, integrity, dan selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus-menerus.

Menurut Siagian (dalam Kurniawan, 2005), profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat.

Profesionalisme merujuk pada komitmen anggota-anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Kunandar (2007) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang Surya (2007) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan istilah yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Dalam perkembangan masyarakat modern dewasa ini, profesionalisme merupakan fenomena yang amat penting, yang dulunya tidak pernah dibahas, baik oleh masyarakat kapital-liberal maupun masyarakat komunis otoriter. Talcott Parsons menulis artikel tentang profesions dan professionalism dalam Encyclopedia, berkata bahwa profesionalisasi merupakan suatu proses yang tidak dapat ditahan-tahan dalam perkembangan dunia perusahaan modern dewasa ini (Anoraga, 2009).

Sebelum membahas definisi profesionalisme, terlebih dahulu diawali pengertian profesi dan profesional dalam Harefa (2004), profesi diambil dari kata latin profess, professus, profesio, yang berarti pengakuan atau pernyataan. Professio juga memiliki dua pengertian yaitu/ikrar dan pekerjaan. Dalam pengertian luas menjadi berarti kegiatan apa saja dan siapa untuk memperolah nafkah yang dilakukan dengan keahlian tertentu. Diartikan dalam arti sempit, profesi berarti suatu kegiatan yang dijalankan berdasarkan keahlian tertentu dan sekaligus dituntut darinya pelaksanaan norma-norma sosial yang baik (www1.bpkpenabur.or.id).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001) profesional diartikan sebagai sesuatu yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Profesional yaitu serangkaian keahlian yang dipersyaratkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan secara efisien dan efektif dengan tingkat keahlian yang tinggi dalam rangka untuk mencapai tujuan pekerjaan yang maksimal.

Orang profesional adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan karena ahli dibidang tersebut dan meluangkan seluruh waktu, tenaga, dan perhatianya untuk pekerjaan tersebut. Orang yang profesional adalah orang yang mempunyai komitmem pribadi yang mendalam atas

pekerjaan, melibatkan seluruh dirinya dengan giat, tekun dan serius menjalankan pekerjaannya. Disiplin dan keseriusan adalah perwujudan dari komitmen atas pekerjaannya. Orang profesional diandalkan dan dipercaya masyarakat karena mempunyai komitmen moral/pribadi serta tanggung jawab yang mendalam atas pekerjaannya (Keraf, 1998).

Dalam keseharian profesionalisme dipahami sebagai cara bekerja secara profesional, menguasai bidang kerja, kreatif dan inovatif untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Sedangkan menurut menurut Supriadi, penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan.

Menurut Kurniawan (2005), istilah professional itu berlaku untuk semua aparat pegawai mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Professionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antar kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan salah satu syarat terbentuknya pegawai pegawai yang professional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Lekatompessy (2003) mendefinisikan profesionalisme sebagai berikut: Profesionalisme dapat dibedakan secara konseptual, profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi bebarapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan atribut individual yang penting tanpa melihat apakah pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak.

Profesionalisme adalah cara kerja yang lebih didominasi oleh sikap, bukan hanya satu set daftar dari skill dan kompetensi yang dimilki. Dapat dicermati bahwa

atttitude adalah sikap yang mendasar, sementara skill adalah suatu yang dapat dipelajari dan diajarkan. Profesionalisme saat ini menjadi bentuk yang harus melekat pada setiap entitas, setiap karyawan yang berinteraksi dalam pasar global. Jika tidak, maka dihadapkan dengan satu pilihan termaginalkan dan collaps. Jadi seluruh pelaku pasar dunia yang memasuki pasar global terus melakukan penyesuaian dari segi skill untuk dapat mempertahankan daya saing dan eksistensinya (Marsellia, 2000).

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksankan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.

B. Pengembangan Profesi Guru

1. Pengertian Pengembangan Profesi Guru

Berdasarkan UU RI No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Noor Jamaluddin (1978: 1) Guru adalah pendidik, yaitu orang dewasa yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu berdiri sendiri dapat melaksanakan

tugasnya sebagai makhluk Allah khalifah di muka bumi, sebagai makhluk sosial dan individu yang sanggup berdiri sendiri.

Sedangkan Rickey (1987) sebagaimana dikutip Soetjipto dan Kosasi (2009: 17) mengemukakan ciri-ciri guru sebagai profesi, yaitu: 1) Adanya komitmen dari para guru bahwa jabatan itu mengharuskan pengikutnya menjunjung tinggi martabat kemanusiaan lebih dari pada mencari keuntungan diri sendiri. 2) Suatu profesi mensyaratkan orangnya mengikuti persiapan profesional dalam jangka waktu tertentu. 3) Harus selalu menambah pengetahuan agar terus menerus berkembang dalam jabatannya. 4) Memiliki kode etik jabatan. 5) Memiliki kemampuan intelektual menjawab masalah-masalah yang dihadapi. 6) Selalu ingin belajar terus-menerus mengenai bidang keahlian yang ditekuni. 7) Menjadi anggota dari suatu organisasi profesi. 8) Jabatan itu dipandang sebagai suatu karir hidup.

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Seorang guru berkaitan dengan aktivitas profesinya diharuskan mengetahui dan dapat menerapkan beberapa prinsip mengajar agar ia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, yaitu sebagai berikut:

a. Guru harus dapat membangkitkan perhatian perserta didik pada materi pelajaran yang diberikan serta dapat menggunakan berbagai media dan sumber belajar yang bervariasi.
b. Guru harus dapat membangkitkan minat peserta didik untuk aktif dalam bepikir serta mencari dan menemukan sendiri pengetahuan.

c. Guru harus dapat membuat urutan (sequence) dalam pemberian pelajaran dan penyesuaiannya dengan usia dan tahap tugas perkembangan peseta didik.
d. Guru perlu menghubungkan pelajaran yang akan diberikan dengan pengetahuan yang telah dimiliki peserta didik (kegiatan apersepsi), agar peserta didik menjadi mudah dalam memahami pelajaran yang diterimanya.
e. Sesuai dengan prinsip repetisi dalam proses pembelajaran, diharapkan guru dapat menjelaskan unit pelajaran secara berulang-ulang hingga tanggapan peserta didik menjadi jelas.
f. Guru harus tetap menjaga konsentrasi belajar para peserta didik dengan cara memberikan kesempatan berupa pengalaman secara langsung, mengamati/meneliti, dan menyimpulkan pengetahuan yang didapatkanya.
g. Guru harus mengembangkan sikap peserta didik dalam membina hubungan sosial,baik dalam kelas maupun diluar kelas.
h. Guru harus menyelidiki dan mendalami perbedaan peserta secara individual agar dapat melayani siswa sesuai dengan perbedaannya tersebut.

Guru dapat melaksanakan evaluasi yang efektif serta menggunakan hasilnya untuk mengetahui kemajuan siswa sehingga dapat melakukan perbaikan dan pengembangan. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang telah demikian pesat, guru tidak lagi hanya bertindak sebagai penyaji informasi, tetapi juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbingan yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri informasi. Dengan demikian, keahlian guru harus terus dikembangkan dan tidak hanya

terbatas pada penguasaan prinsip mengajar seperti telah diuraikan.

Joan Dean mengemukakan bahwa, pengembangan profesionalitas guru (professional development teacher) dimaknai sebagai a process where by teacher become more professional, yakni suatu proses yang dilakukan untuk menjadikan guru dapat tampil secara lebih profesional. " (Pahrudin, 2015)" Dengan kata lain dapat diartikan bahwa, pengembangan profesi guru didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan taraf atau derajat profesi seorang guru yang menyangkut kemampuan guru, baik penguasaan materi ajar atau penguasaan metodologi pengajaran, serta sikap keprofesionalan guru menyangkut motivasi dan komitmen guru dalam menjalankan tugas sebagai guru.

Pengembangan dan peningkatan profesi guru juga dilakukan dalam rangka menjaga agar kompetensi keprofesiannya tetap sesuai dengan perkembangan zaman yang semakin modern. Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Sedangkan pembinaan dan pengembangan karier meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Keduanya disesuaikan dengan jabatan fungsional masing-masing.

Urgensi program pengembangan guru sendiri didasarkan pada sebuah asumsi bahwa tidak semua guru dan tenaga kependidikan yang dihasilkan telah memenuhi kriteria guru profesional. Dengan berdasarkan pada asumsiasumsi tersebut, agar guru dapat memberikan kontribusinya secara maksimal bagi pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia, maka harus ada upaya pengembangan profesi guru yang dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan (terus-

menerus). Kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi guru dilakukan atas prakarsa pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara satuan pendidikan, asosiasi guru, dan guru secara pribadi. Pemerintah idealnya berperan aktif dalam upaya pengembangan profesi guru seperti dalam UU Nomor 14 tahun 2005 bahwasanya pemerintah berkewajiban untuk memberikan dana dalam rangka membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru agar terbentuk guru yang profesional dan mumpuni dari segi kompetensi. Secara pribadi, seorang guru seharusnya memposisikan diri sebagai guru pembelajar. Dimana ia akan selalu berusaha mengupgrade kapasitas dirinya dengan proses belajar mandiri sehingga pengetahuan dan skill yang dimiliki semakin terasah dan memenuhi kriteria sebagai guru yang profesional.

Secara umum, kegiatan pengembanagan profesi guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah pendidkan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu belajar siswa yang selanjutnya meningkatkan mutu pendidikan.

2. Organisasi Profesi Keguruan

Organisasi profesi keguruan adalah wadah yang berfungsi sebagai penampungan dan penyelesaian masalah yang dihadapi yang berkaitan dengan pendidikan dan diselesaikan secara bersama. Sebagai suatu organisasi, organisasi profesi keguruan mempunyai suatu sistem yang senatiasa mempertahankan keadaan yang harmonis. Ia akan menolak komponen sistem yang tidak mengikuti atau meluruskannya. Dalam praktek keorganisasian, anggota yang mencoba melanggar aturan main organsasi akan diperingatkan, bahkan dipecat.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi profesi keguruan adalah sebuah wadah perkumpulan orang-orang yang memiliki suatu keahlian dan keterampilan mendidik yang dipersiapkan melalui proses pendidikan dan latihan yang relatif lama, serta dilakukan dalam lembaga tertentu yang dapat dipertanggung jawabkan (Wau, 2014: 44).

Salah satu tujuan organisasi ini adalah mempertinggi kesadaran sikap, mutu dan kegiatan profesi guru serta meningkatkan kesejahteraan guru. Sebagaimana dijelaskan dalam PP No. 38 tahun 1992, pasal 61, ada lima misi dan tujuan organisasi kependidikan, yaitu: meningkatkan dan/atau mengembangkan (1) karier, (2) kemampuan, (3) kewenangan profesional, (4) martabat, dan (5) kesejahteraan seluruh tenaga kependidikan. Sedangkan visinya secara umum ialah terwujudnya tenaga kependidikan yang profesional (Pidarta, 2007: 292).

Selain itu organisasi profesi guru juga mempunyai kewenangan sebagai berikut:

a. Menetapkan dan menegakkan kode etik guru.
b. Memberikan bantuan hukum kepada guru.
c. Memberikan perlindungn profesi guru.
d. Melakukan pembinaan dan pengembangan profesi guru.
e. Memajukan pendidikan nasional.

Organisasi profesi keguruan berfungsi sebagai pemersatu seluruh anggota profesi dalam kiprahnya menjalankan tugas keprofesiannya, dan meningkatkan kemampuan profesional pengemban profesi kependidikan. Fungsi ini secara jelas tertuang dalam PP No. 38 tahun 1992, pasal 61 yang berbunyi: Tenaga kependidikan dapat membentuk ikatan profesi sebagai wadah untuk meningkatkan dan mengembangkan karier, kemampuan, kewenangan profesional, martabat, dan kesejahteraan

tenaga kependidikan. Bahkan dalam UUSPN tahun 1989, pasal 31; ayat 4 dinyatakan bahwa tenaga kependidikan berkewajiban untuk berusaha mengembangkan kemampuan profesionalnya sesuai dengan perkembangan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pembangunan bangsa (Soetjipto dan Kusasi, 2009: 58).

Jenis-jenis organisasi keguruan yang ada di Indonesia sebagai berikut:

a. Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI)

PGRI lahir pada 25 November 1945, setelah 100 hari proklamasi kemerdekaan Indonesia. Cikal bakal organisasi PGRI adalah diawali dengan nama Persatuan Guru Hindia Belanda (PGHB) tahun 1912, kemudian berubah nama menjadi Persatuan Guru Indonesia (PGI) tahun 1932 (Pidarta, 2007: 298). Tujuan utama pendirian PGRI adalah:

a) Membela dan mempertahankan Republik Indonesia (organisasi perjuangan)
b) Memajukan pendidikan seluruh rakyat berdasar kerakyatan (organisasi profesi).
c) Membela dan memperjuangkan nasib guru khususnya dan nasib buruh pada umumnya (organisasi ketenagakerjaan).

Makna dari terwujudnya PGRI sebagai Organisasi Profesi:

a) Wahana memperjuangkan peningkatan kualifikasi dan kompetensi bagi guru.
b) Wahana mempertinggi kesadaran dan sikap guru dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu profesi dan pelayanan kepada masyarakat
c) Wahana menegakkan dan melaksanakan kode etik dan ikrar guru Indonesia.

d) Wahana untuk melakukan evaluasi pelaksanaan sertifikasi, lisensi, dan akreditasi bagi pengukuhan kompetensi profesi guru.
e) Wahana pembinaan bagi Himpunan Profesi dan Keahlian Sejenis di bidang pendidikan yang menyatakan diri bergabung atau bermitra dengan PGRI.
f) Wahana untuk mempersatukan semua guru dan tenaga kependidikan di semua jenis, jenjang, dan satuan pendidikan guna mneningkatkan pengabdian dan peran serta dalam pembangunan nasional.
g) Wahana untuk mengadakan hubungan kerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan, organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan, dan atau organisasi kemasyarakatan umumnya dalam rangka peningkatan mutu pendidikan dan kebudayaan (Pidarta, 2007: 298-299).

b. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

MGMP merupakan suatu wadah asosiasi atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berada di suatu sanggar atau kabupaten/kota yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru sebagai praktisi atau perilaku perubahan reorientasi pembelajaran di kelas (Depdiknas, 2004:1).

Tujuan MGMP menurut pedoman MGMP adalah:

a) Tujuan umum Tujuan MGMP adalah untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan profesionalisme guru (Hasanah: 2012: 29).
b) Tujuan Khusus Memperluas wawasan dan pengetahuan guru mata pelajaran dalam upaya

mewujudkan pembelajaran yang efektif dan efisien. Mengembangkan kultur kelas yang kondusif sebagai tempat proses pembelajaran yang menyenangkan, mengasyikkan dan, mencerdaskan siswa. Membangun kerjasama dengan masyarakat sebagai mitra guru dalam melaksanakan proses pembelajaran (Hasanah: 2012: 29).

c. Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI)

ISPI lahir pada pertengahan tahun 1960-an. Pada awalnya organisasi profesi kependidikan ini bersifat regional karena berbagai hal menyangkut komunikasi antar anggotanya. Keadaan seperti ini berlangsung cukup lama sampai kongresnya yang pertama di Jakarta 17-19 Mei 1984.

Kongres tersebut menghasilkan tujuh rumusan tujuan ISPI, yaitu:

a) Menghimpun para sarjana pendidikan dari berbagai spesialisasi di seluruh Indonesia.
b) Meningkatkan sikap dan kemampuan profesional para angotanya;
c) membina serta mengembangkan ilmu, seni dan teknologi pendidikan dalam rangka membantu pemerintah mensukseskan pembangunan bangsa dan negara;
d) mengembangkan dan menyebarkan gagasan-gagasan baru dan dalam bidang ilmu, seni, dan teknologi pndidikan;
e) melindungi dan memperjuangkan kepentingan profesional para anggota;
f) meningkatkan komunikasi antar anggota dari berbagai spesialisasi pendidikan;
g) menyelenggarakan komunikasi antar organisasi yang relevan (Satory dkk, 2009: 74).

3. Ruang Lingkup Pengembangan Profesi Keguruan

Ada beberapa aspek dalam proses pengembangan profesi tenaga kependidikan. Diantaranya yaitu aspek aktivitas instruksional, dan aspek pengembangan jenjang karir guru. Aspek aktivitas instruksional meliputi; desain pembelajaran, media pembelajaran, strategi pembelajaran, sumber belajar dan lain sebagainya yang berhubungan dengan aktivitas pembelajaran di kelas maupun di luar lingkungan kelas.

a. Aktivitas Instruksional

a) Desain pembelajaran

Desain pembelajaran sering juga disebut perencanaan pembelajaran. Pengembangan desain pembelajaran untuk pengembangan aktivitas instruksional adalah perancangan kegiatan pembelajaran yang inovatif, kontekstual dan saintifik. Desain pembelajaran yang baik dan diterapkan dalam pembelajaran dengan konsisten akan mampu meningkatkan pencapaian tujuan instruksional. Perencanaan pembelajaran merupakan rancangan/desain tindakan yang akan dilakukan dalam proses pembelajaran.

Perencanaan pembelajaran setidaknya berisi target kompetensi, indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, sintak dan alokasi waktu pembelajaran, sumber dan media pembelajaran serta evaluasi pembelajaran. Sebagai sebuah desain, perencanaan pembelajaran harus menunjukkan relevansi antar komponen sehingga mejamin terlaksananya pembelajaran dan tercapainya tujuan pembelajaran (Susanto, 2014: 85).

b) Media pembelajaran

Kata media berasal dari bahasa latin medium yang secara harfiah berarti tengah, perantara, atau pengantar. Dengan kata lain media adalah perantara atau pengantar pesan dari pengirim pesan kepada penerima pesan. AECT (*Association of Education and Communication Technology*, 1997 dalam Arsyad, 2011: 3) memaparkan bahwa media sebagai bentuk dan saluran yang digunakan untuk menyampaikan pesan atau informasi. Sedangkan NEA (National Education Association) berpendapat bahwa media adalah segala benda yang dimanipulasikan, dilihat, didengar, dibaca, atau dibicarakan beserta instrumen yang digunakan untuk kegiatan tersebut.

Menurut Henich dan kawan-kawan (dalam Arsyad, 2011) mengemukakan istilah medium sebagai perantara yang mengantar informasi antara sumber dan penerima. Apabila media itu membawa pesan-pesan atau informasi yang bertujuan instruksional atau mengandung maksud-maksud pengajaran maka media itu disebut media pembelajaran. Gagne (1970) menyatakan bahwa media adalah berbagai jenis komponen dalam lingkungan siswa yang dapat merangsannya untuk belajar. Sedangkan Briggs (1970) menjelaskan bahwa media adalah segala alat fisik yang dapat menyajikan pesan serta merangsang siswa untuk belajar. Misalnya: media cetak dan media elektronik.

Hamalik (1982: 23) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan media pendidikan adalah metode, alat dan teknik yang dipakai guna lebih mengefektifkan komunikasi, interaksi antara murid dan guru dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Media atau sering disebut pula dengan alat perantara merupakan dasar yang bersifat melengkapi dan banyak memberikan kelancaran dalam proses belajar mengajar dan berhasilnya pendidikan.

Pada era kekinian, media pembelajaran sangat berkembang dalam bentuk media digital. Istilah media digital merujuk pada media yang berbasis pada teknologi komputer dan perangkat teknologi informasi. Disebutkan dalam survey bahwa yang mengakses menggunakan perangkat mobile mencapai 29 juta orang. Itu berarti lebih dari 50% pengguna internet di Indonesia memanfaatkan mobile untuk menjelajah dunia virtual. Menurut Rusman dkk (2011: 170)

Media pembelajaran merupakan suatu teknologi pembawa pesan yang dapat digunakan untuk keperluan pembelajaran; media pembelajaran merupakan sarana fisik untuk menyampaikan materi pembelajaran, sarana komunikasi dalam bentuk cetak maupun pandang dengar termasuk teknologi perangkat keras. Media digital dalam pembelajaran merupakan media pembelajaran yang berbasis teknologi komputer dan internet. Dapat diidentifikasi termasuk dalam media digital pembelajaran antara lain; sosial media pembelajaran, multimedia pembelajaran, software pembelajaran baik yang berbayar, freeware (gratis) maupun shareware (berbagi pakai dalam masa tertentu), jurnal elektronik maupun buku elektronik. Pada prinsipnya media digital pembelajaran merupakan semua sumberdaya berbasis komputer dan internet yang dapat digunakan untuk memperoleh informasi, mengolah informasi

ataupun menyajikan informasi dalam kegiatan pembelajaran.

Dengan demikian cakupan media digital pembelajaran menjadi sangat luas, melibatkan berbagai bentuk teknologi digital dan teknologi informasi. Definisi mengenai media pendidikan dan pembelajaran ada bermacammacam. Hal ini disebabkan karena masalah yang tercakup dalam media pembelajaran sangat luas. Media pembelajaran adalah dua kata yang saling berhubungan, media berarti alat bantu guru di sekolah dan pembelajaran merupakan proses berinteraksinya guru dan peserta didik serta seluruh komponen belajar (Susanto & Akmal, 2019: 15).

Cakupan media pembelajaran sangatlah luas, manusia, materi atau kajian yang membuat peserta didik mampu memperoleh pengetahuan, sikap, maupun keterampilan juga termasuk sebagai media pembelajaran. Oleh karena itu, Hujair AH. Sanaky (2013: 3) mengklasifikasikan media pembelajaran berdasarkan subtansinya, sebagai berikut: (1) bentuk saluran yang digunakan untuk menyalurkan pesan, informasi atau bahan pelajaran kepada penerima pesan atau pembelajar, (2) berbagai jenis komponen dalam lingkungan pembelajar yang dapat merangsang mereka untuk belajar, (3) bentuk alat fisik yang dapat menyajikan pesan serta merangsang pembelajar untuk belajar, dan (4) bentukbentuk komunikasi dan metode yang dapat merangsang pembelajar untuk belajar, baik cetak maupun audio, visual, dan audio-visual.

Musfiqon juga memiliki pendapat senada dengan Briggs dan Hujair AH. Sanaky, ia mengartikan media pembelajaran secara utuh yaitu

sarana berbentuk fisik maupun nonfisik yang digunakan sebagai perantara untuk memahami informasi pembelajaran oleh pengajar dan pembelajar sehingga kualitas pembelajaran menjadi meningkat (Musfiqon, 2012:28).

Dari pendapat tersebut, didapat poin utama bahwa media memiliki peran dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Apabila media digunakan secara tepat akan mampu membantu meningkatkan efektivitas pembelajaran karena dapat menambah pengetahuan, mengubah sikap dan juga menanamkan keterampilan bagi penggunanya. Sebaliknya, jika media yang digunakan tidak sesuai dengan keadaan atau katakanlah kurang tepat dengan materi, maka akan memengaruhi keefektifan pembelajaran sehingga berdampak pada terhambatnya pencapaian tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan, media pembelajaran dapat dipahami sebagai segala sesuatu yang dapat menyampaikan atau menyalurkan pesan dari suatu sumber secara terencana dan tepat guna, sehingga tercipta lingkungan yang kondusif dimana penerimanya dapat melakukan kegiatan belajar secara efektif dan efesien. Hakikatnya media pembelajaran sebagai wahana untuk menyampaikan pesan atau informasi berupa bahan ajar dan materi pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran atau kompetensi yang telah dirumuskan, sehingga dalam prosesnya memerlukan media.

c) Strategi Pembelajaran

Konstruktivisme menekankan agar individu secara aktif menyusun dan membangun (to construct) pengetahuan dan pemahaman (Santrock, 2010:7).

Strategi pengajaran dengan prinsip konstrutivisme menghendaki guru untuk mampu merancang sebuah desain pembelajaran yang memungkinkan siswa untuk mendapatkan, menyusun dan membangun pengetahuannya sendiri dibawah bimbingan guru. Secara holistik strategi dimulai dari perencanaan pengajaran (pra instruksional), proses pembelajaran (instruksional) dan evaluasi pembelajaran.

Reigeluth (dalam Rusmono, 2012: 21) mendefinisikan strategi sebagai kebiasaan terintegrasi yang mengatur komponen antara lain; pengaturan isi, penggunaan ulasan dan penjelasan, penggunaan contoh-contoh, penggunaan latihan dan cara-cara memotivasi siswa. Dengan demikian strategi mencakup segi teknis dan psikologis pembelajaran. Strategi pembelajaran juga dapat diartikan sebagai perencanaan yang dilakukan untuk mengatur kegiatan interaksi antara peserta didik, pendidik, dan atau media/sumber belajar sehingga tujuan pembelajaran yang ditetapkan dapat tercapai. Konsep tersebut menjelaskan bahwa dalam strategi terdapat beberapa komponen yang terlibat dalam pembelajaran, yaitu; peserta didik, pendidik, media dan sumber belajar (Susanto, 2014: 94). Konsep dasar strategi belajar mengajar ini meliputi hal-hal: (1) menetapkan spesifikasi dan kualifikasi perubahan perilaku belajar, (2) menentukan pilihan berkenaan dengan pendekatan terhadap masalah belajar mengajar, memilih prosedur, metode dan teknik belajar mengajar, dan (3) norma dan kriteria keberhasilan kegiatan belajar mengajar.

Strategi dapat diartikan sebagai suatu garis-garis besar haluan untuk bertindak dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan. Dikaitkan dengan

belajar mengajar, strategi bisa diartikan sebagai pola-pola umum kegiatan guru, murid dalam perwujudan kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang telah digariskan (Sagala, 2009: 221- 222). Terdapat beberapa istilah yang erat kaitannya dengan istilah strategi pembelajaran seperti model, pendekatan, teknik, metode, dan cara. Istilah tersebut menggambarkan sifat dari umum ke khusus (Gafur, 2012: 72). Dengan kata lain model berisi keseluruhan aktivitas dalam proses pembelajaran, sementara metode merupakan langkah spesifik dalam proses transfer informasi. Dalam banyak literatur memang tidak ada kesepakatan tegas tentang bagaimana posisi antar komponen tersebut, akan tetapi yang perlu digarisbawahi adalah, baik model, pendekatan, teknik dan metode selalu ada dalam tahap pembelajaran.

Secara garis besar strategi pembelajaran dapat diartikan sebagai serangkaian tindakan perencanaan yang mencakup pengaturan cara penyampaian materi ajar, cara memaksimalkan kemampuan belajar peserta didik, cara menggunakan sumberdaya yang tersedia, pengaturan materi ajar dan evaluasi hasil belajar yang tersusun dalam desain pembelajaran (instruksional). Dengan demikian terdapat beberapa aspek dalam strategi pembelajaran yang harus direncanakan dan diatur secara sistematis; 1) Pengaturan materi ajar yang akan disampaikan Dalam menentukan materi ajar terdapat beberapa pertimbangan yang harus diperhatikan, antara lain; kurikulum, kedalaman materi, tingkat perkembangan pesera didik, waktu yang tersedia dan sumber belajar yang ada. Sebagai kegiatan pembelajaran pengaturan materi tentu tidak dapat lepas dari kurikulum yang berlaku, pilihan

materi harus sesuai dengan rumusan kompetensi yang telah ditetapkan dalam kurikulum. 2) Cara penyampaian materi ajar (proses pembelajaran) Cara penyampaian materi ajar erat hubungannya dengan penggunaan model, metode dan teknik mengajar. Dapat disimpulkan bahwa strategi pembelajaran adalah suatu bentuk pengaturan untuk menentukan bagaimana materi ajar tersampaikan, bagaimana peran guru, bagaimana peran siswa, apa sumber daya pembelajaran yang dapat digunakan, dan bagaimana memfungsikan semuanya dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Dengan demikian strategi pembelajaran juga mengatur model atau pola interaksi yang digunakan antara guru, siswa, dan sumber belajar.

d) Sumber belajar

Sumber belajar memiliki pengertian yang sangat luas. Sumber belajar menurut Ahmad Rohani & Abu Ahmadi (1995: 152) adalah guru dan bahan-bahan pembelajaran berupa buku bacaan atau semacamnya. Lebih lanjut, sumber belajar dapat diartikan sebagai segala daya yang dapat digunakan untuk kepentingan proses pembelajaran baik langsung maupun tidak langsung, di luar diri peserta didik yang melengkapi diri mereka pada saat pembelajaran berlangsung. Sumber belajar adalah segala sesuatu yang dapat mendukung proses belajar sehingga memberikan perubahan yang positif. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Arif S. Sadiman (Ahmad Rohani & Abu Ahmadi, 1995: 152-153) yang berpendapat bahwa sumber belajar adalah segala macam sumber yang ada di luar yang memungkinkan terjadinya proses belajar. Peranan sumber-sumber belajar (seperti: guru, dosen,

buku, film, majalah, laboratorium, peristiwa, dan sebagainya) memungkinkan individu berubah dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak mengerti menjadi mengerti, dari tidak terampil menjadi terampil, dan menjadi individu yang mampu membedakan mana yang baik dan mana yang tidak baik. Jadi segala sesuatu yang bisa mendatangkan manfaat atau mendukung individu untuk berubah ke arah yang lebih positif, dinamis, atau menuju perkembangan dapat disebut sumber belajar.

Sumber belajar adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi dalam pembelajaran. Abdul Majid (2008: 170) mengungkapkan bahwa sumber belajar ditetapkan sebagai informasi yang disajikan dan disimpan dalam berbagai bentuk media, yang dapat membantu peserta didik dalam belajar, sebagai perwujudan dari kurikulum. Bentuknya tidak terbatas apakah dalam bentuk cetakan, video, perangkat lunak, atau kombinasi dari beberapa bentuk tersebut yang dapat digunakan peserta didik dan guru. Sumber belajar juga dapat diartikan sebagai segala tempat atau lingkungan, orang, dan benda yang mengandung imformasi yang menjadi wahana bagi peserta didik untuk melakukan proses perubahan perilaku. Wina Sanjaya (2010: 175) menyebutkan bahwa sumber belajar adalah segala sesuatu yang dapat dimanfaatkan oleh peserta didik untuk mempelajari bahan dan pengalaman belajar sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Sumber belajar disini meliputi, orang, alat dan bahan, aktivitas, dan lingkungan.

Melalui pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber belajar adalah segala

sesuatu yang dapat digunakan oleh peserta didik untuk mempelajari suatu hal. Sumber belajar tidak terbatas hanya buku saja tetapi dapat berupa, orang, alat, bahan, dan lingkungan yang dapat mendukung proses pembelajaran.

e) Evaluasi pembelajaran

Evaluasi merupakan bagian dalam siklus pembelajaran, jika dilihat dari fungsinya evaluasi bukan akhir dari proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Dalam pandangan umum seringkali evaluasi dianggap sebagai akhir dari proses pembelajaran. Pandangan ini menyebabkan munculnya kecenderungan untuk tidak melakukan refleksi setelah evaluasi. Selanjutnya hampir bisa dipastikan bahwa kualitas pembelajaran tidak akan bertambah baik, bahkan cenderung menurun (Susanto, 2014: 113).

Terkait evaluasi terdapat dua istilah lainnya yang saling berhubungan yaitu pengukuran dan penilaian. Evaluasi meliputi kedua kegiatan tersebut. Melakukan evaluasi berarti menyatukan dua kubu, yaitu pengukuran sebagai kegiatan kuantitatif dan penilaian sebagai kegiatan kualitatif. Menurut Suharsimi Arikunto (2009) pengukuran berarti membandingkan sesuatu yang diukur dengan alat pembanding. Sementara penilaian merupakan proses menafsirkan dan memberi simbol atau label pada hasil pengukuran. Simbol atau label tersebut dalam evaluasi pembelajaran disebut dengan nilai dan dinyatakan dengan angka atau huruf. Jika evaluasi diartikan sebagai kegiatan tes, maka sebenarnya kegiatan tersebut hanyalah pengukuran. Dengan demikian menjadi jelas bahwa evaluasi tidak berhenti

pada tes semata, evaluasi juga berarti membuka kembali rekam jejak prestasi siswa selama proses pembelajaran untuk selanjutnya digunakan sebagai pertimbangan dalam penilaian.

Kedua kegiatan ini harus dilakukan dengan objektif, meskipun seringkali dalam proses menilai terdapat unsur subjektif yang mempengaruhi, misalnya kesukaan pada individu yang dinilai, keakraban dan sebagainya. Seyogyanya faktor-faktor tersebut tidak merugikan siswa dan memunculkan kecemburuan antar siswa (Susanto, 2014: 114). Perhatian utama pada banyak program adalah individu. Suatu pendekatan pendidikan, misalnya menempatkan porsi besar pada penekanan keunikan kebutuhan individu setiap anak (Patton, 2009). Kenyataan tersebut menjelaskan bahwa individu-individu (siswa) dalam pembelajaran haruslah menjadi perhatian utama dalam proses pembelajaran, termasuk dalam evaluasi.

Tujuan dilakukannya evaluasi pada hakekatnya adalah mengetahui dan memahami keunikan tiap individu dan merumuskan cara terbaik untuk menanganinya, bukan sekedar untuk mendapatkan nilai kuantitatif yang disimbolkan dengan angka atau huruf.

b. Pengembangan Jenjang Karir Guru

Dalam rangka pengembangan karir guru, permen PAN-RB Nomor 16 Tahun 2009 telah menetapkan 4 (empat) jenjang jabatan fungsional guru dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, yaitu Guru Pertama, Guru Muda, Guru Madya, dan Guru Utama (Pembina/ kepala sekolah). Seperti halnya Pegawai Negeri Sipil lainnya, kenaikan pangkat dilakukan dengan

penghitungan angka kredit (kenaikan pangkat berapa taun sekali. Kredit poin berupa mengajar atau mempunyai jabatan. Mengikuti workshop mgmp bikin modul jurnal menulis yang nantinya berupa poin untu dijadikan sebagai angka kredit). Guru memiliki hak yang sama dengan PNS lainnya yaitu jenjang karir sesuai dengan prestasi kerja.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 26 tahun 1989, tentang penetapan jabatan guru sebagai jabatan fungsional membuka peluang bagi semua guru dalam meniti kariernya melalui jenjang kepangkatan yang didasarkan atas angka kredit yang telah diperoleh dan dikumpulkannya. Sehingga memungkinkan guru untuk menduduki pangkat tertinggi dalam lingkungan pegawai negeri sipil (PNS). Oleh karena itu, kemampuan dan kreativitas guru merupakan unsur atau aspek yang sangat diperlukan. Itu berarti faktor internal guru perlu ditumbuhkembangkan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah kecakapan, kemampuan, motivasi , sikap, persepsi inovatif, kemampuan mengadopsi peraturan yang berlaku, termasuk usia dan masa kerja. Sedangkan faktor eksternal yang perlu diperhatikan para guru adalah bobot dan banyaknya beban mengajar guru untuk sekolah tertentu (sesuai sertifikasi banyaknya jam mengajar).

PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI INDONESIA

A. Profesionalisme Guru

1. Definisi Profesionalisme Guru

Istilah profesionalisme guru terdiri dari dua suku kata yang masingmasing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata Profesionalisme dan Guru. Ditinjau dari segi bahasa *(etimologi)*, istilah profesionalisme berasal dari Bahasa Inggris profession yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian, sebagai mana disebutkan oleh S. Wojowasito (1982). Selain itu, Petersalim (2004) dalam kamus bahasa kontemporer mengartikan kata profesi sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu.

Dengan demikian kata profesi secara harfiah dapat diartikan dengan suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan ketrampilan tertentu, dimana keahlian dan ketrampilan tersebut didapat dari suatu pendidikan atau pelatihan khusus.

Adapun pengertian profesi secara therminologi atau istilah, sesuai apa yang diungkapkan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

a. Roestiyah (2005) yang mengutip pendapat Blackington mengartikan bahwa pofesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang terorganisir yang tidak mengandung keraguaan tetapi murni diterapkan untuk jabatan atau pekerjaan fungsional.
b. Ahmad Tafsir (2011) yang mengutip pendapat Muchtar Lutfi mengatakan profesi harus mengandung keahlian.

Artinya suatu program harus ditandai dengan suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu.

c. M. Surya dkk (2003), mengartikan bahwa professional mempunyai makna yang mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyandang suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya.
d. Syaifudin (2012), mengutip dari Kamus Besar Bahasa Indanesia istilah professional adalah bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.

Dari semua pendapat para ahli diatas, menunjukkan bahwa professional secara istilah dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan atau dididik untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dan mereka mendapat imbalan atau hasil berupa upah atau uang karena melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kemudian kata profesi tersebut mendapat akhiran isme, yang dalam bahasa Indonesia menjadi berarti sifat. Sehingga istilah Profesionalisme berarti sifat yang harus dimiliki oleh setiap profesional dalam menjalankan pekerjannya sehingga pekerjaan tersebut dapat terlaksana atau dijalankan dengan sebaik-baiknya, penuh tanggung jawab terhadap apa yang telah dikerjakannya dengan dilandasi pendidikan dan ketrampilan yang dimilikinya.

Sedangkan pengertian profesional itu sendiri berarti orang yang melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau yang telah dibandingkan baik secara konsepsional, secara teknik atau latihan (Sadirman, 2006).

Dari rumusan pengertian diatas ini mengambarkan bahwa tidak semua profesi atau pekerjaan bisa dikatakan profesional karena dalam tugas profesional itu sendiri

terdapat beberapa ciri-ciri dan syarat-syarat sebagaimana yang dikemukakan oleh Robert W. Riche, yaitu:

a. Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal dibandingkan dengan kepentingan pribadi.
b. Seorang pekerja profesional, secara relatif memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep- konsep serta prinsip- 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 dan cara kerja.
e. Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang 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 karier hidup *(a live career)* dan menjadi seorang anggota permanen (Arifin, 2005).

Sedangkan pengertian guru seperi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut;

a. Petersalim (2003) dalam kamus bahasa Indonesia Kontemporer mengartikan guru adalah orang yang pekerjaanya mendidik, mengajar, dan mengasihi, sehingga seorang guru harus bersifat mendidik.
b. Ahmad D. Marimba (2010), menyatakan bahwa guru adalah orang yang mempunyai tanggung jawab untuk mendidik.

c. Amien Daiem Indrakusuma (2010) menyatakan bahwa guru adalah pihak atau subyek yang melakukan pekerjaan mendidik.
d. M. Athiyah Al Abrasyi (2008) menyatakan bahwa guru adalah spiritual father atau bapak rohani bagi seorang murid, memberi santapan jiwa, pendidikan akhlak dan membenarkannya, meghormati guru itulah mereka hidup dan berkembang.

Dari beberapa pengertian guru sebagaimana yang dikemukakan, diatas maka secara umum dapat diartikan bahwa guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotor. Dari pengertian atau definisi "profesionalisme" dan "guru" diatas dapat ditarik suatu pengertian bahwa profesionalisme guru mempunyai pengertian suatu sifat yang harus ada pada seorang guru dalam menjalankan pekerjaanya sehingga guru tersebut dapat menjalankan pekerjannya dengan penuh tanggung jawab serta mampu untuk mengembangkan keahliannya tanpa menggangu tugas pokok guru tersebut.

Secara leksikal, kata profesi mengandung berbagai makna dan pengertian. Berdasarkan Hornby sebagaimana yang dikutip Udin Syaifuddin Saud (2017), kata profesi menunjukkan dan mengungkapkan suatu kepercayaan, bahkan suatu keyakinan atas sesuatu kebenaran (ajaran agama) atau kredibilatas seseorang. Profesi menunjukkan dan mengungkapkan suatu pekerjaan atau urusan tertentu. Profesi merupakan suatu pekerjaan yang menuntut pendidikan tinggi. Profesi juga merupakan suatu pekerjaan yang meminta persiapan spesialisasi yang relative lama di perguruan tinggi dan diatur oleh suatu kode etik khusus (Kemenag, 2022). Secara etimologi profesi dari kata *profession* yang berarti pekerjaan. *Profesional* artinya orang

yang ahli atau tenaga ahli. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, ditemukan kata profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu (keterampilan, kejuruan dan sebagainya).

Sebuah profesi juga digambarkan sebagai posisi atau karir tertentu yang memerlukan pengetahuan dan kemampuan khusus yang diperoleh melalui pelatihan akademis yang ketat (Delfi Eliza, 2022). Dengan kata lain, profesi adalah karir atau jabatan yang menuntut perolehan kemampuan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang tidak bisa dijabat oleh sembarang orang, namun diperlukan adanya pendidikan, serta pelatihan-pelatihan khusus.

2. Syarat-Syarat Guru Profesional

Setiap guru harus memahami dan meyakini bahwa guru adalah pendidik profesional dan pekerjaanya juga adalah pekerjaan profesional. Hal ini merupakan langkah pertama yang harus dilakukan dalam upaya mencapai standar proses pendidikan sesuai dengan harapan. Sanjaya (2016) mengatakan, untuk meyakinkan bahwa menjadi guru itu sebagai pekerjaan profesional, maka harus ditinjau syarat-syarat atau ciri-ciri pokok suatu pekerjaan profesional sebagai berikut:

a. Pekerjaan profesional didasarkan dan ditunjang oleh keilmuan tertentu secara khusus, mendalam dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah yang didapat dari lembaga-lembaga pendidikan tertentu yang sesuai.
b. Pekerjaaan profesional sangat ditunjang oleh suatu keahlian atau skill dalam bidang tertentu secara spesifik sesuai dengan jenis profesinya sehingga terdapat pemisahan yang jelas antara profesi yang satu dengan yang lainnya.

c. Tingkat keahlian dan kemampuan dalam pekerjaan profesional didasarkan pada sejauh mana tingkat dan latar belakang pendidikan akademiknya yang diakui oleh negara dan masyarakat.
d. Pekerjaan profesional memiliki dampak positif terhadap sosial kemasyarakatan, sehingga masyarakat memiliki kepekaan yang sangat tinggi terhadap setiap efek yang timbul dari pekerjaan profesional tersebut.

Dalam Rusdiana dan Yeti Heryati (2015), disebutkan syarat-syarat untuk menjadi guru profesional adalah sebagai berikut:

a. Sehat jasmani dan rohani yang dinyatakan dengan tanda bukti dari pihak yang berwenang.
b. Memiliki kepribadian beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berkepribadian Pancasila.
c. Memiliki sikap mental yang positif terhadap profesi keguruan, mencintai dan mengabdi kepada tugas jabatannya.
d. Memiliki moral dan budi pekerti yang luhur serta sanggup menjadi teladan yang baik.
e. Memiliki persyaratan akademis atau intelektual, yaitu penguasaan keilmuan, kependidikan dan keterampilan secara khusus sebagai bekal untuk menunaikan tugasnya sebagai pendidik.

Napitupulu (2020) menyebutkan syarat-syarat menjadi guru profesional menurut Oemar Hamalik sebagai berikut:

a. Guru profesional harus memiliki bakat dan keahlian sebagai guru.
b. Guru profesional harus memiliki moral, karakter dan kepribadian yang baik dan terintegrasi.
c. Guru profesional harus memiliki jasmani dan rohani yang sehat.

d. Guru profesional harus memiliki pengetahuan dan pengetahuan yang luas dan mendalam.
e. Guru profesional harus berjiwa Pancasila.
f. Guru profesional harus menjadi seorang warga negara yang baik.

3. Kompetensi Guru Profesional

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam merealisasikan tugas keprofesionalannya. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, dikatakan bahwa kewajiban guru adalah memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional, yakni kualifikasi akademik minimal S-1 atau D-4 dan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Dalam Helmawati (2019), penjelasan tentang kompetensi guru tersebut adalah sebagai berikut:

a. ***Kompetensi Pedagogik***, yaitu menguasai karakteristik peserta didik; menguasai teori dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; mengembangkan kurikulum terkait pembelajaran yang diampu; memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi; mampu memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik; mampu berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik dan mampu melaksanalan penilaian dan evaluasi proses dan hasil pembelajaran
b. ***Kompetensi Kepribadian***, yaitu bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia; menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dewasa, berwibawa dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; dan

menunjukkan etos kerja, rasa percaya diri dan tanggungjawab yang tinggi.

c. ***Kompetensi Sosial***, yaitu bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif terhadap peserta didik atau pendidik karena adanya perbedaan agama, ras, fisik, jenis kelamin, status sosial dan sebagainya; berkomunikasi dengan efektif, simpatik dan santun terhadap peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat; dan mampu beradaptasi di tempat tugas yang memiliki keragaman sosial budaya.
d. ***Kompetensi Profesional***, yakni menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan dan mampu mengembangkan mata pelajaran yang diampu; menguasai kompetensi inti dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu; mengembangkan keprofesionalan berkelanjutan dan mampu memanfaatkan/mengembangkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.

4. Karakteristik Guru Profesional

Menurut Sanjaya (2016), karakteristik guru profesional yang berkenaan dengan mengajar sebagai tugas utamanya, adalah sebagai berikut:

a. Guru profesional mengajar berdasarkan keilmuan dan keahlian yang spesifik dengan latar belakang pendidikan keguruan. Mengajar bukanlah pekerjaan yang bersifat sederhana atau asal-asalan dengan hanya sekedar menyampaikan materi pelajaran saja, tetapi mengajar merupakan pekerjaan yang bersifat kompleks. Oleh karenanya, dalam pelaksanaan mengajar dibutuhkan sejumlah keterampilan dan keahlian khusus yang didasarkan pada bidang keilmuan yang spesifik. Ini artinya bahwa aktivitas mengajar bukan didasarkan pada

tata cara, perilaku atau pertimbangan secara subyektif yang dilakukan dengan sekehendak hati, tetapi harus didasarkan pada ketentuan tertentu sehingga apa yang dilakukan guru dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

b. Hasil pekerjaan guru profesional dalam mengembangkan minat, bakat, potensi dan sikap siswa membutuhkan proses waktu yang cukup, bahkan mungkin perlu waktu satu generasi. Tidak seperti halnya seorang dokter profesional yang dapat mengobati pasiennya dan dapat sembuh dalam waktu yang relatif singkat, seorang guru dalam memetik hasil dari pendidikan dan pembelajarannya mungkin membutuhkan waktu yang relatif panjang dan melelahkan, bahkan mungkin saja memerlukan masa selama satu generasi. Oleh karena itu, keberhasilan guru dalam membelajarkan siswa berarti keberhasilannya dalam membangun satu generasi, dan kegagalannya berarti kegagalan guru dalam membentuk satu generasi.
c. Guru profesional dalam melaksanakan tugasnya membutuhkan tingkat keahlian yang memadai. Menjadi guru tidaklah cukup hanya dengan memahami dan menguasai materi pelajaran yang harus disampaikan, akan tetapi juga dibutuhkan pemahaman dan kemampuan tentang hal-hal lainnya, seperti memahami tentang psikologi perkembangan manusia, memahami teori pembelajaran dan perubahan tingkah laku, kemampuan merancang dan memanfaatkan media pembelajaran, kemampuan mendesain strategi, metode dan teknik pembelajaran, kemampuan mengelola pembelajaran dan lain sebagainya. Dengan demikian, seorang guru profesional tidak hanya tahu tentang *what to teach*, akan tetapi juga harus memahami tentang *how to teach*.

Kemampuan guru tersebut tidak akan datang dengan sendirinya, tetapi hanya mungkin didapat dari suatu lembaga pendidikan khusus yaitu lembaga pendidikan keguruan.

d. Guru profesional mempersiapkan generasi manusia yang dapat hidup, berguna dan berperan aktif di masyarakat. Pekerjaan seorang guru dan apa yang dihasilkannya berupa generasi terdidik, tidak mungkin dapat dilepaskan dari kehidupan dan kepentingan masyarakat. Hal ini berarti apa yang dilakukan guru itu akan berdampak pada kehidupan masyarakat. Biasanya semakin tinggi derajat keprofesionalan seorang guru, maka akan semakin tinggi pula penghargaan masyarakat terhadap guru.
e. Pekerjaan guru profesional adalah pekerjaan yang dinamis dan aktif. Perkembangan zaman yang terus maju dengan pesat, menuntut kepekaan guru profesional terhadap dinamika perkembangan masyarakat yang terus berubah, baik perkembangan situasi, kebutuhan, sosial, ekonomi, pendidikan, kebudayaan, politik, maupun perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

B. Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia

Guru, termasuk guru Pendidikan Agama Islam, dalam proses pembelajaran dan pendidikan memegang peran yang sangat penting dan sentral. Peran guru, apalagi untuk siswa pada usia pendidikan dasar, tak mungkin dapat digantikan oleh perangkat lain, seperti televisi, radio, komputer, internet, dan lain sebagainya. Sebab, siswa tersebut adalah organisme yang sedang berkembang yang memerlukan bimbingan dan bantuan orang dewasa. Dengan demikian, efektivitas proses pembelajaran terletak di pundak guru dan keberhasilan suatu proses pembelajaran dan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas, kemampuan dan keahlian guru.

Menurut Sanjaya (2016), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sistem pembelajaran adalah faktor guru, faktor siswa, sarana dan media yang tersedia, faktor lingkungan dan sebagainya. Dan faktor gurulah yang paling menentukan dalam implementasi suatu strategi pembelajaran, disusul dengan faktor siswa, sarana prasarana, dan faktor lingkungan. Sehebat apapun kurikulum yang dirancang oleh para ahli dengan ketersediaan sarana dan prasarana juga media pembelajaran, namun pada akhirnya gurulah sebagai faktor kunci keefektifan dan keberhasilan pendidikan, termasuk pendidikan agama Islam.

Mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik adalah tugas utama guru profesional. Tugas utama itu akan efektif jika guru tersebut memiliki derajat profesionalisme tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu. Secara formal, syarat untuk menjadi profesional adalah guru harus memenuhi kualifikasi akademik minimum dan bersertifikasi pendidik. Untuk memenuhi kriteria profesional itu, guru harus menjalani profesionalisasi atau proses pengembangan menuju derajat profesional yang sesungguhnya secara terus menerus, termasuk kompetensi dalam mengelola kelas dan pembelajaran.

Terdapat perbedaan antara pembinaan dan pengembangan kompetensi guru antara yang belum dan yang sudah berkualifikasi S-1 atau D-IV. Pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik bagi guru yang belum memenuhi kualifikasi S-1 atau D-4 dilakukan melalui perguruan tinggi yang menyelenggarakan program S-1 atau D-4 yang terakreditasi. Bagi guru yang sudah memenuhi kualifikasi akademik S-1 atau D-IV, pengembangan guru dilakukan dengan program sertifikasi pendidik melalui

program pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi.

Pengembangan dan peningkatan kompetensi bagi guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik dilakukan melalui sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan fungsional. Program pengembangan ini dimaksudkan agar dapat menjaga kompetensi keprofesian dan kinerja guru tetap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru tersebut meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Upaya peningkatan kompetensi dan profesionalitas ini tentu saja harus sejalan dengan upaya pemberian penghargaan, peningkatan kesejahteraan dan perlindungan terhadap guru (Danim, 2017).

Apabila pendidikan di Indonesia ingin maju dan berkualitas, maka pengembangan profesionalitas merupakan syarat yang tidak bisa ditawar lagi. Salah satu faktor rendahnya kualitas guru adalah karena upah guru yang rendah. Karena upah guru rendah, maka generasi muda yang bercita-cita menjadi guru biasanya bukan bibit unggul, karena generasi unggulnya beralih cita-citanya kepada profesi-profesi yang menjanjikan taraf ekonomi atau gaji yang tinggi, misalnya kedokteran, ahli pertambangan, pilot, pengacara, teknik, hubungan internasional dan lain sebagainya. Kalaupun ada generasi yang mau menjadi guru, banyak dari mereka karena terpaksa tidak ada pekerjaan lain. Fenomena ini sangat sangat mengkhawatirkan bagi kualitas guru di Indonesia. Namun jika upah guru tinggi, maka yang berminat menjadi guru tentunya adalah generasi-generasi unggul, cerdas dan pilihan sehingga sangat memungkinkan akan lahir guru-guru yang berkualitas

tinggi dan sangat profesional di masa datang (Risdiany dan Herlambang, 2021).

C. Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia

Guru sebagai tenaga profesional yang merupakan faktor kunci keberhasilan pendidikan di sekolah dan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai Visi Kemdikbud 2025 untuk melahirkan manusia Indonesia yang cerdas dan kompetitif. Untuk mencapai keberhasilan tersebut tentunya guru harus ditingkatkan kualitas, kemampuan dan keterampilannya melalui pembinaan dan pengembangan profesi guru terprogram dan berkelanjutan dengan harapan akan terwujud guru profesional yang bukan hanya mempunyai ilmu pengetahuan yang kuat dan tuntas, tetapi juga memiliki kepribadian yang matang dan seimbang. Dengan demikian, melalui layanan pendidikan yang bermutu guru diharapkan dapat membimbing peserta didik untuk berkembang dan memiliki keterampilan dalam membangkitkan minat peserta didik kepada ilmu pengetahuan dan teknologi. Kegiatan keprofesian yang berkelanjutan ini mencakup kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan/atau karya inovatif.

Langkah strategis dalam meningkatkan dan mengembangkan profesionalisme guru dengan kegiatan pengembangan diri melalui: pertama, pendidikan dan pelatihan (diklat) fungsional dan teknis; kedua, melalui kegiatan kolektif guru. Kegiatan diklat fungsional, yaitu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru, memantapkan pengetahuan, sikap, nilai dan keterampilan yang berguna terhadap pelaksanaan tugas guru atas dasar penugasan atau kehendak guru itu sendiri dengan seizin atasannya. Diklat fungsional dapat berupa pelatihan, penataran, kursus, magang, bimbingan teknis dan sebagainya dengan durasi minimal 30 jam yang diselenggarakan oleh Kemdikbud, lembaga diklat

yang ditunjuk oleh pemerintah daerah seperti P4TK, LPMP, LPPKS, Badan Diklat Daerah, lembaga diklat yang diselenggarakan oleh masyarakat, dan perguruan tinggi yang mendapat izin operasional dari pemerintah atau pemerintah daerah (Kemdikbud, 2019).

Selain menjadi tanggungjawab sekolah dan dinas pendidikan, diklat juga menjadi tanggungjawab pihak penyelenggara yang merupakan salah satu kunci keberhasilan guru dalam mengikuti diklat. Oleh karenanya, diklat perlu didesain dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Langkah-langkah strategis yang perlu dilakukan adalah: 1) Analisis kebutuhan, dengan mendiagnosis kebutuhan peserta pelatihan yaitu masalah yang dihadapi guru sekarang dan tantangan yang akan dihadapi di masa mendatang; 2) Penentuan sasaran, dengan mempertimbangkan dan memperhatikan perbedaan kebutuhan setiap peserta, materi dan pemateri yang ditentukan harus tepat sasaran; 3) Penetapan isi program, dengan merancang lingkungan pelatihan dan metode yang digunakan yang tepat sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan; 4) Evaluasi program, untuk menguji sejauh mana keberhasilan dari pelatihan tersebut mampu mencapai tujuan yang ditetapkan (Ulandari & Santaria, 2020).

Dalam upaya pengembangan diri guru, selain dengan program diklat, dilakukan juga kegiatan kolektif guru yaitu kegiatan dalam mengikuti pertemuan ilmiah atau mengikuti kegiatan bersama guru baik yang dilakukan di sekolah ataupun di luar sekolah. Kegiatan kolektif dapat dilakukan dengan cara mengikuti kegiatan ilmiah di kelompok kerja guru misalnya KKG, MGMP, KKKS/MKKS atau asosiasi profesi guru lainnya, mengikuti lokakarya, seminar, diskusi panel, koloqium, mengikuti in house training minimal 30 jam. Diantara bentuk kegiatannya berupa penyusunan perangkat kurikulum, pembelajaran berbasis TIK, penyusunan penilaian,

media pembelajaran dan kegiatan lainnya, menjadi peserta atau pembahas dalam seminar atau bentuk pertemuan ilmiah lainnya, serta mengikuti kegiatan kolektif guru lainnya terkait dengan kewajiban guru dalam mengembangkan keprofesiannya.

Selanjutnya yang harus dilakukan guru dalam rangka pengembangan keprofesionalannya adalah publikasi ilmiah yang merupakan karya tulis ilmiah yang dipublikasikan kepada masyarakat berupa presentasi guru pada forum ilmiah, publikasi gagasan inovatif atau hasil penelitian ilmiah dalam bidang pendidikan, publikasi buku pelajaran, modul/diktat pelajaran, karya terjemahan, pedoman guru dan lain sebagainya. Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan lainnya yang harus dilakukan guru adalah karya inovatif, yaitu suatu karya dari hasil pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, atau hasil seni yang berguna bagi pendidikan dan masyarakat.

Kegiatan karya inovatif tersebut dapat berupa: 1) Penemuan teknologi tepat guna, yaitu suatu karya dari hasil percobaan atau pengembangan dalam bidang sains dan teknologi yang dibuat dengan menggunakan bahan, sistem atau metodologi tertentu yang dapat dimanfaatkan untuk pendidikan atau masyarakat. 2) Menciptakan karya seni, artinya suatu proses dalam merefleksikan gagasan manusia yang diekspresikan secara estetika dalam berbagai media seperti bunyi, kata, gerak dan rupa yang mampu memberikan makna spiritual atau intelektual bagi manusia dan kemanusiaan, misalnya seni sastra, seni rupa, seni desain grafis, seni musik, film dan sebagainya. 3) Membuat atau memodifikasi alat peraga pembelajara dan alat praktikum, seperti poster pelajaran, alat permainan pendidikan, video animasi, alat praktikum pelajaran dan sebagainya. 4) Mengembangkan

penyusunan standar nasional, pedoman, soal ujian dan sejenisnya (Kemdikbud, 2019).

Dengan dilakukannya kegiatan-kegiatan guru tersebut, diharapkan guru dapat meningkatkan dan mengembangan profesionalismenya serta dapat berbagi keilmuan dan keahlian dalam menyelesaikan berbagai persoalan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Peningkatan profesionalisme guru menjadi tanggungjawab bersama antara LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan) sebagai penghasil guru profesional dan lembaga pembina guru (Kementerian Pendidikan atau Yayasan Swasta), PGRI dan Masyarakat. Namun demikian, pada akhirnya pengembangan profesionalitas guru tergantung pada guru itu sendiri yang dapat menentukan dan meningkatkan standar profesionalismenya.

Menurut Sahertian (1994), terdapat tiga strategi pengembangan profesionalisme guru di Indonesia untuk memperbaiki mutu dan pengembangan karir profesional guru dalam mengajar yang diselenggarakan secara berkesinambungan atau berkelanjutan, strategi tersebut meliputi program pre-service education, in-service education, dan in-service training. Program pre-service education, yaitu progam yang bertujuan untuk mengadakan layanan pendidikan guru bagi mereka yang berada diluar fakultas keguruan untuk menjadi guru. Selanjutnya progam in-service education, yaitu layanan yang diberikan oleh lembaga pendidikan guru bagi mereka yang telah memiliki jabatan melalui pendidikan lanjutan yang berijazah diploma dapat melanjutkan ke jenjang S-1, kemudian dari S-1 dapat melanjutkan ke S-2, dari S-2 dapat melanjutkan ke jenjang S-3. Dan terakhir progam in-service training, yaitu adalah progam pelatihan seperti penataran yang bertujuan agar meningkatkan kemampuan guru sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga para guru dapat memperoleh kualifikasi formal sesuai dengan standar yang dibutuhkan.

STRATEGI PENGEMBANGAN GURU

A. Strategi Pengembangan

1. Pengertian Strategi

Istilah strategi pada mulanya digunakan dalam dunia kemiliteran, strategi dalam pengertian kemilitirean berarti cara penggunaan seluruh kekuatan militer untuk mencapai tujuan perang. Tujuan perang itu sendiri tidak ditentukan oleh militer, tetapi oleh politik. Sekali tujuan sudah ditetapkan oleh politik, maka militer harus memenangkannya (Gulo, 2008).

Kata strategi berasal dari bahasa Yunani kuno yang berarti seni berperang, suatu strategi mempunyai dasar-dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi, pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Definisi startegi yang bersifat umum menurut Stephani K. Marrus seperti yang dikutip oleh Sukristono, "Strategi didefenisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat di capai" (Husein, 2008).

Kata strategi berasal dari kata Yunani yaitu strategos yang artinya "a general set of maneuvers cried aut over come a enemyduring combat" yaitu semacam ilmunya para jenderal untuk memenangkan pertempuran (John, 1999). Sedangkan dalam kamus Belanda-Indonesia, sertategis berasal dari kata majemuk, yang artinya siasat perang, istilah strategi tersebut digunakan dalam kemiliteran sebagai usaha untuk mencapai kemenangan, sehingga dalam hal ini diperlukan taktik serta siasat yang baik dan

benar (Koesoemah, 1993: 1388). Sedangkan menurut Umar (2011: 31) strategi merupakan tindakan yang bersifat incremenial (senantiasa meningkat) dan terus menerus, serta dilakukan berdasarkna sudut pandang tentang apa yang di harapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi. Terjadinya kecepatan inovasi pasar yang baru dan perubahan pola konsumen memerlukan kompetensi inti (core competition).

Strategi pada dasarnya merupakan seni dan ilmu menggunakan dan mengembangkan kekuatan (ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, hankam) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Walaupun definisi berbeda satu sama lain, ada kesepakatan umum bahwa strategi mendiskripsikan arah umum yang akan dituju suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Setiap organisasi yang dikelola dengan baik mempunyai satu strategi atau lebih, walaupun mungkin tidak dinyatakan secara eksplisit.

Strategi adalah bakal tindakan yang menuntun keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan yang banyak merealisasikannya. Di samping itu, strategi juga mempengaruhi kehidupan organisasi dalam jangka panjang, paling tidak selama lima tahun. Oleh karena itu, sifat strategi adalah berorientasi ke masa depan. Strategi mempunyai konsekuensi multifungsional atau multidivisional dan dalam perumusannya perlu mempertimbangkan faktor-faktor internal maupun eksternal yang dihadapi perusahaan (Rahmat, 2014).

Strategi memiliki hirarki tertentu. Pertama adalah strategi tingkat korporat. Strategi korporat, menggambarkan arah pertumbuhan dan pengelolaan berbagai bidang usaha

dalam sebuah organisasi untuk mencapai keseimbangan produk dan jasa yang dihasilkan. Kedua adalah strategi tingkat unit usaha (bisnis). Strategi unit usaha biasanya menekankan pada usaha peningkatan daya saing organisasi dalam satu industri atau satu segmen industri yang dimasuki organisasi yang bersangkutan. Ketiga strategi tingkat fungsional. Strategi pada tingkat ini menciptakan kerangka kerja bagi untuk manajemen fungsional seperti produksi dan operasi, keuangan, sumber daya manusia, pemasaran ,dan penelitian dan inovasi *(research and innovation)* (Diah, 2004).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa strategi adalah suatu proses yang direncanakan untuk mencapai sasaran perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Saat strategi telah diterapkan maka akan diketahui apakah gagal atau berhasil pada organisasi tersebut.

2. Pengembangan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2014), pengembangan adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan. Dan lebih dijelaskan lagi dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia karya WJS Poerwadarminta, bahwa pengembangan adalah perbuatan menjadikan bertambah, berubah sempurna (pikiran, pengetahuan dan sebagainya).

Pengertian pengembangan *(development)* menurut Mathis adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja manajemen saat ini atau masa depan dengan memberi bekal pengetahuan, perubahan sikap, atau peningkatan ketrampilan. Pengembangan merupakan usaha yang dilakukan oleh individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pengembangan yang cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi

kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dan program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan *(unplened change)* atau perubahan yang direncanakan *(planed change)*. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia *(human relation)* bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana) (Sri Larasati, 2018).

Pengembangan merupakan usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Pengembangan lebih di tekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintergrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja (Efendi, 2002).

Menurut Iskandar Wiryokusumo (1992) pengembangan adalah upaya pendidikan baik formal maupun non formal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah, teratur, dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, dan mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang, utuh dan selaras, pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan bakat, keinginan serta kemampuan kemampuannya, meningkatkan dan mengembangkan dirinya, sesame, maupun lingkungannya ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi yang mandiri.

Dari beberapa pengertian pengembangan diatas. Maka dapat disimpukan bahwa pengembangan dalam dunia usaha adalah segala seuatu atau upaya dalam meningkatkan kualitas usaha, dan memperbaiki proses pelaksanaan agar dapat berjalan dengan baik tidak hanya dimasa sekarang tapi pengembangan tersebut dapat berkembang dimasa yang akan datang.

Salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan pembangunan adalah mutu pendidikan. Pemimpin sekolah menggunakan pendekatan yang sistematis dalam menyusun program sekolah. Menurut Sagala (2011: 130) mengemukakan bahwa strategi yang digunakan dalam manajemen sekolah diatur sedemikian rupa yaitu perencanaan stategis sekolah berkaitan dengan operasi sekolah dalam menyelenggarakan programnya, sedangkan untuk memperkuat kemampuan sekolah menghindari masalah dan dapat mencapai tujuam sesuai mutu yang dipersyaratkan, maka akan diuji kemampuan sekolah menentukan kebijakan. Manajemen strategi dalam mengambil keputusan bukan hanya keputusan sepihak melainkan keputusan bersama yang telah disepakati.

Strategi pengembangan sekolah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Sagala (2011: 138-139) mengemukakan bahwa strategi pencapaian program sekolah dilakukan dengan mengokohkan penguatan standar pada komponen sumber daya pendidikan yaitu (1) penguatan profesi dan kedudukan kepala sekolah dengan membuka ruang kreativitas mengacu pada aturan yang berlaku; (2) kunci kehidupan sekolah adalah fokus pada kualitas manajemen sekolah dan kualitas layanan belajar dengan menggunkan pendekatan sistematik yang relevan; (3) menentukan dan menyediakan fasilitas belajar di kelas, laboratorium, perpustakaan, bengkel praktek dan

sebagainya dengan bahan yang cukup lengkap dan kelengkapan layak pakai; dan (4) memenuhi dan menggunakan anggaran untuk kegiatan seluruh operasional sekolah untuk personal sekolah, fasilitas belajar, kegiatan belajar mengajar dan kegiatan lainnya yang berkaitan dengan program sekolah.

B. Strategi Pengembangan Guru

1. Pengertian Strategi Secara Umum dan Khusus

Menurut kamus umum Bahasa Indonesia strategi ialah siasat untuk mencapai sesuatu maksud atau tujuan. Istilah Strategi mula-mula dipakai di kalangan militer dan diartikan sebagai seni dalam merancang (operasi) peperangan, terutama yang erat kaitannya dengan gerakan pasukan dan navigasi ke dalam posisi perang yang dipandang paling menguntungkan untuk memperoleh kemenangan. Penetapan strategi tersebut harus didahului oleh analisis kekuatan musuh yang meliputi jumlah personal, kekuatan senjata, kondisi lapangan, posisi musuh, dan sebagainya. Dalam perwujudannya, strategi tersebut akan dikembangkan dan dijabarkan lebih lanjut menjadi tindakan- tindakan nyata dalam medan pertempuran. (Abu Ahmadi, dan Joko Tri Prasetya, 1997: 11)

Istilah strategi dewasa ini banyak dipakai oleh bidang-bidang ilmu lainnya, termasuk juga dalam dunia pendidikan. Secara umum strategi mempunyai pengertian sebagai suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Kemudian jika dihubungkan dengan kegiatan belajar mengajar, maka strategi dalam artian khusus bisa diartikan sebagai pola umum kegiatan yang dilakukan guru-murid dalam suatu perwujudan kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang telah digariskan. (Abu Ahmadi, dan Joko Tri Prasetya, 1997: 12)

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Strategi Pengembangan Guru adalah langkah-langkah atau cara yang perlu ditempuh untuk meningkatkan kualitas seorang guru..

2. Bentuk Strategi Pengembangan Guru

Pengembangan professional merupakan sebuah dimensi khsuus pemberdayaan sumber daya pembelajaran, terutama guru beserta perangkatnya dengan tujuan akhir adalah peningkatan perfomasni peserta didik. Hal ini ditunjukkan oleh jumlah penelitian yang menemukan bahwa kualitas guru secara keseluruhan akan berdampak langsung pada capaian kompetensi siswa. (Rahma, 2013; Darling Hammond, 2005; Rivkin, Hanishek & Kain, 2005). Oleh karena itu, setiap guru harus merasa sangat penting untuk memahami bagaimana terus belajar meningkatkan capaian kompetensinya dalam konteks pembelajaran bermakna, sehingga dapat meningkatkan capaian kompetensi peserta didik dalam setiap aspek perilaku yang menjadi tujuan pembelajaran baik sikap, pengetahuan, maupun ketrampilan (Darling Hammond & Richardson, 2009).

Dalam mengembangkan profesi guru dapat dilakukan melalui berbagai strategi baik dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat (Danim, 2011:9) antara lain;

a. Pendidikan dan pelatihan
   a) In-house training (IHT).

      Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal dikelompok kerja guru, sekolah, atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karier guru tidak harus dilakukan

secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi yang belum dimiliki oleh guru lain. Dengan srategi ini diharapkan dapat menghemat waktu dan biaya.

b) Program magang.

Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan didunia kerja atau industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang ini diperuntukan bagi guru dan dapat dilakukan selama periode tertentu, misalnya, magang disekolah tertentu untuk belajara menejemen kelas atau menejemen sekolah efektif. Program magang dipilih sebagai alternatif pembinaan dengan alasan bahwa keterampilan tertentu yang memerlukan pengalaman nyata.

c) Kemitraan sekolah.

Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan antara sekolah negeri dan swasta. Jadi pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah. Pembinaan lewat mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra, misalnya, dibidang menejemen sekolah atau kelas.

d) Belajar jarak jauh.

Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya. Pembinaan lewat belajar jarak jauh dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua guru terutama di daerah terpencil.

e) Pelatihan berjenjang dan khusus.

Pelatihan jenis ini dilaksanakan di lembaga-lembaga pelatihan yang diberi wewenang, dimana program disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut, dan tinggi. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus (spesialisasi) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu.

f) Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya.

Kursus singkat dimaksud untuk melatih meningkatkan kemampuan guru dalam beberapa kemampuan melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

g) Pembinaan internal oleh sekolah.

Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, dan diskusi dengan teman sejawat

h) Pendidikan lanjut.

Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru.

Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar baik dalam maupun luar negeri bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut ini akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi.

b. Non-pendidikan dan pelatihan

a) Diskusi masalah pendidikan.

Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik diskusi sesuai dengan masalah yang dialami di sekolah.

b) Seminar.

Pengikutsertaan guru dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutanbagi peningkatan keprofesian guru. Kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam hal upaya peningkatan kualitas pendidikan.

c) Workshop.

Kegiatan ini dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya. *Workshop* dapat dilakukan misalnya dalam kegiatan menyusun KTSP, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan rencana pembelajaran

d) Penelitian.

Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen, ataupun jenis lain dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran.

e) Penulisan buku/bahan ajar.

Bahan ajar yang ditulis oleh guru dapat berbentuk diktat, buku pelajaran, ataupun buku dalam bidang pendidikan.

f) Pembuatan media pembelajaran.

Media pembelajaran yang dibuat oleh guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik atau pembelajaran.

g) Pembuatan karya teknologi/karya seni.

Karya teknologi/seni yang dibuat guru dapat berupa karya yang bermanfaat untuk masyarakat atau kegiatan pendidikan serta karya seni yang memiliki nilai estetika yang diakui oleh masyarakat.

3. Fungsi dan Tujuan Pengembangan Guru

Bruce Joyce (1990) menulis bahwa program komprehensif pengembangan profesional hendaknya melalui tiga fungsi berikut ini.

a. Sebagai acuan sistem untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dalam jabatan (*in-service training*) yang cocok bagi guru;
b. Sebagai bekal bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas program-programnya;
c. Menciptakan suasana atau kondisi yang memungkinkan guru untuk sebisa mungkin mengembangkan potensinya secara optimal.

Untuk memenuhi fungsi tersebut, menurut Bruce Joyce, adanya model komprehensif bagi pengembangan profesional guru benar-benar dirasakan mendesak. Untuk itu, Bruce Joyce menawarkan tiga model parsial pengembangan profesional, yaitu: pelatihan dalam jabatan, menjejaki kemungkinan adanya keterlibatan pemerintah untuk member pengkuan yang sama terhadap pekerjaan profesional dan anggota-anggota komunitasnya, dan mencoba memanfaatkan potensi program-program pengembangan profesional dan program-program perbaikan sekolah sebagai proses yang berkelanjutan.

Tujuan pengembangan profesional guru dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan:

a. Kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan sosial. Kebutuhan ini terkait langsung dengan kepedulian kemasyarakatan guru di tempat mereka berdomisili.
b. Kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. Dengan demikian, guru dapat mengembangkan potensi sosial dan potensi akademik generasi muda dalam interaksinya dengan alam lingkungannya. Kebutuhan ini terkait dengan spirit dan moral guru di sekolah tempat mereka bekerja.
c. Kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan guru untuk menikmati dan mendorong kehidupan pribadinya, seperti halnya dia membantu siswanya dalam mengembangkan keinginan dan keyakinan untuk memenuhi tuntutan pribadi yang sesuai dengan potensi dasarnya. Kebutuhan ini mungkin yang paling penting adalah sebagai proses seleksi untuk menentukan mutu guru-guru yang akan disertakan dalam berbagai kegiatan pelatihan dan penjenjangan jabatan.

SUPERVISI GURU DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN

A. Supervisi

1. Pengertian Supervisi

Supervisi adalah segala batuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan. Tujuan pendidikan ia berupa dorongan, bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran dan sebagainya.

Supervisi merupakan istilah baru yang menunjuk pada suatu tetapi lebih manusiawi. Dalam kegiatan supervisi pelaksana bukan mencari kesalahan akan tetapi lebih banyak mengandung unsure pembinaan agar pekerjaan yang diawasi diketahui kekurangannya, bukan semata-mata kesalahannya, untuk diberitahu bagaimana cara meningkatkannya. Supervisi merupakan aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin atau supervisor berkaitan dengan peran kepemimpinan yang diembannya dalam rangka menjaga kualitas produk yang dihasilkan lembaga. Supervisi terjadi di semua level pendidikan, di tingkat pusat, regional (wilayah), sampai dengan unit satuan terkecil. Kalau dikomparasikan dengan proses pendidikan itu sendiri, supervisi terjadi di segmen input, proses, dan output (Suharsimi, 2008).

Para ahli pendidikan memberikan definisi yang beragam tentang supervisi, yaitu: Boardman, Douglas dan Bent, supervisi pendidikan adalah usaha mendorong, mengkoordinasikan dan membimbing perkembangan guru baik secara perseorangan maupun kelompok agar mereka mendapatkan pengertian yang lebih baik dan secara efektif melaksanakan semua fungsi mengajar sehingga mereka lebih dimungkinkan mendorong dan membimbing perkembangan siswa ke arah partisipasi yang kaya dan intelijen dalam masyarakat.

Kerney (2009), supervisi pendidikan adalah prosedur memberikan pengarahan dan memberikan evaluasi kritis terhadap proses intruksional. Sasaran akhir dari supervisi adalah menyediakan layanan pendidikan yang lebih baik kepada semua siswa.

Pada hakekatnya supervisi adalah sebagai bantuan dan bimbingan professional bagi guru dalam melaksanakan tugas intruksional guna memperbaiki hal belajar dan mengajar dengan melakukan stimulasi, koordinasi, dan bimbingan secara kontinyu untuk meningkatkan pertumbuhan jabatan guru secara individual maupun kelompok (Syaiful Sanggala, 2009).

Pandangan ini memberi gambaran bahwa supervisi adalah sebagai bantuan dan bimbingan atau tuntutan ke arah situasi pendidikan yang lebih baik kepada guru-guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya di bidang intruksional sebagai bagian dari peningkatan mutu pembelajaran. Sehingga guru tersebut dapat membantu memecahkan kesulitan belajar siswa mengacu pada kurikulum yang berlaku.

Supervisi pembelajaran difokuskan pada proses membantu guru dengan melakukan perbaikan situasi belajar mengajar dan menggunakan keterampilan mengajar dengan

tepat. Dapat juga disebut sebagai supervisi klinis. "Supervisi klinis adalah upaya yang dirancang secara rasional dan praktis untuk memperbaiki performansi guru di kelas, dengan tujuan untuk mengembangkan profesional guru dan perbaikan pengajaran." (Syaiful, 2009).

Fokus supervisi klinis adalah perbaikan cara guru melaksanakan tugas mengajar menggunakan model dan strategi yang lebih interaktif dapat menjadikan peserta didik belajar dan bukan mengubah kepribadian guru.

Supervisi pendidikan adalah bimbingan profesional bagi guru-guru. Yang dimaksud dengan bimbingan profesional yaitu Bimbingan profesional yang dimaksudkan adalah segala usaha yang memberikan kesempatan bagi guru-guru untuk berkembang secara professional, sehingga mereka lebih maju lagi dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu memperbaiki dan meningkatkan proses belajar siswa. Proses pengawasan/supervise meliputi dua hal, yaitu menetapkan standar-standar pelaksanaan pekerjaan dan pengukuran hasil/pelaksanaan pekerjaan. (Ariasa Giri, 2017)

2. Tujuan Supervisi

Tujuan pokok dari dari supervisi adalah menghasilkan guru yang profesional dan bertanggung jawab secara profesi serta memiliki komitmen yang tinggi memperbaiki diri sendiri atas bantuan orang lain (Syaeful 2010). Untuk lebih jelasnya, menurut Suharsimi Arikunto, tujuan supervisi dibagi menjadi dua yaitu tujuan secara umum dan khusus. Tujuan supervisi secara umum ialah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf lain agar mampu meningkatkan kualitas kinerjanya. Tujuan yang masih umum ini tidak mudah untuk dicapai, tetapi harus dijabarkan menjadi tujuan khusus yang lebih rinci dan jelas sasarannya.

Secara nasional, tujuan kongkrit dari supervisi pendidikan adalah:

a. Membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan.
b. Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid.
c. Membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran modern, metode-metode dan sumber-sumber pengalaman belajar.
d. Membantu guru dalam menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.
e. Membantu guru-guru baru di sekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya
f. Membantu guru-guru agar waktu dan tenaganya tercurahkan sepenuhnya dalam pembinaan sekolah

Sedangkan Piet A. Sahertian menambahkan bahwa supervisi pendidikan bertujuan untuk:

a. Membantu guru-guru agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan cara-cara menggunakan sumber-sumber masyarakat dan seterusnya.
b. Membantu guru-guru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guruguru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka.6

3. Pendekatan Supervisi

Sabandi mengatakan "beberapa pendekatan supervisi yang lebih populer dikenal dengan supervisi klinis, pengembangan, dan diferensial. Masing pendekatan tersebut memiliki kekuatan dan kelemahan.

a. Supervisi Klinis

Supervisi klinis dikembangkan pertama kali berdasarkan gagasan diagnosis dan perlakuan di bidang medis oleh Morris Cogan tahun 1950 di sebuah sekolah

laboratorium di Universitas Harvard. Pendekatan ini dipengaruhi oleh teori behavioristik.

b. Supervisi Pengembangan

Supervisi pengembangan Carl D Glickman yang berbasiskan pada pengembangan seperti Erickson dan Piaget Supervisor yang menggunakan model ini memperlakukan guru sebagai individu yang berada pada berbagai tahap pertumbuhan dan pengembangan. Model ini didasarkan pada asumsi bahwa guru memiliki beragam pengalaman, kemampuan, dan tingkat pengembangan karir yang berbeda.

c. Supervisi Differensial

Supervisi diferensial adalah salah satupendekatan terbaru supervisi. Supervisi dipelopori oleh Allan Glatthorn. Menurut (1997: 3) bahwa supervisi diferensial merupakan pendekatan supervisi yang menyediakan pilihan jenis supervisi dan evaluasi yang sesuai dengan kebutuhan guru.

B. Eksistensi Guru sebagai Objek Supervisi

1. Pengertian Guru

Guru adalah anggota masyarakat yang (cakap, mampu dan berwenang) dan memperoleh kepercayaan dari masyarakat atau komunitas untuk melaksanakan tugas, fungsi dan peran serta tanggungjawab guru dan lembaga pendidikan jalur sekolah ataupun di luar sekolah (Dadang, 2021).

Selain itu, guru juga dapat diartikan sebagai pemegang peranan utama dalam proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atau dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu (Abdurrahman,

2009) Menurut Undang-undang sistem pendidikan Nasional, pendidik merupakan tenaga profesional yang tugasnya merencanakan dan melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar disatuan pendidikan tinggi disebut dosen (Ahmad Sabri, 2007).

Lebih lanjut lagi Zakiyah Daradjat (2008) mangartikan guru adalah pendidik profesional karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian dari tanggungjawab pendidikan.

Berdasarkan sejumlah sumber itu dapatlah disimpulkan bahwa seorang guru bukan hanya sekedar pemberi ilmu pengetahuan kepada murid-muridnya atau mengecer informasi dengan menjajak-jajakannya di depan kelas, akan tetapi seorang tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya mampu merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Dengandemikian, seorang guru hendak bercita-cita tinggi, berpendidikan luas,berkepribadian kuat dan tegas, serta berperi kemanusiaan yang mendalam.

2. Tanggungjawab Guru

Tanggungjawab menurut Hamalik (2011) yaitu sebagai berikut:

a. Guru harus menuntut murid-muridnya belajar. Tanggungjawab guru yang terpenting adalah yang merencanakan dan menuntut murid-murid melakukan kegiatan-kegiatan belajar dan mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang diinginkan.
b. Turut serta membina kurikulum sekolah, Sesungguhnya guru merupakan keyperson yang paling mengetahui tentang kebutuhan kurikulum yang sesuai dengan tingkat

perkembangan murid.

c. Melakukan pembinaan terhadap diri siswa (kepribadian, watak dan jasmani) memompakan pengetahuan kepada murid kiranya bukan pekerjaan yang sulit. Tetapi membina siswa agar menjadi manusia yang berwatak (berkarakter) sudah pasti bukan pekerjaan yang mudah. Mengembangkan watak dan kepribadian sehingga mereka memiliki kebiasaan, sikap, cita-cita, berfikir dan berbuat, berani dan bertanggung jawab, ramah.
d. Turut menyukseskan pembangunan, penbangunan adalah cara yang tepat guna membawa masyarakat kearah kesejahteraan dan kemakmuran bangsa. Pembangunan ini meliputi pembangunan dalam bidang mental, spritual dan bidang materil.

Tanngungjawab meningkatkan profesionalisme guru bertitik tolak dari tanggungjawab guru yang telah dikemukakan di atas, maka dengan demikian guru sangat perlu meningkatkan peranan dan kemampuan profesionalnya. Tanpa adanya kecakapan yang maksimal yang dimiliki oleh guru maka kiranya sulit bagi guru tersebut mengemban dan melaksanakan tanggungjawabnya dengan cara yang sebaik-baiknya.

Berikut ada beberapa sejumlah kemampuan yang lebih khusus dari seorang guru yaitu.

a. Tanggungjawab dalam bidang pendidikan di sekolah adalah setiap guru harus menguasai cara belajar-mengajar yang efektif, mampu membuat satuan pelajaran, mampu dan memahami kurikulm dengan baik, mampu mengajar dikelas, mampu menjadi model bagi siswa, mampu memberikan nasehat, menguasai teknik-teknik memberikan bimbingan dan layanan, mampu membuat dan melaksanakan evaluasi dan lain-lain.

b. Tanggungjawab guru dalam bidang keilimuan yaitu guru betanggungjawab dan turut serta memajukan ilmu, terutama ilmu yang telah menjadi spesialisasinya dengan melaksanakan penelitian dan pengembangannya
c. Tanggungjawab guru dalam bidang kemasyarakatan adalah turut serta menyukseskan pembangunan dalam bidang kemasyarakatan, Untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdi dan melayani masyarakat.
d. Tanggungjawab moral yaitu, setiap guru harus memiliki kemampuan menghayati prilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Dari keempat tanggungjawab guru di atas dapat disimpulkan bahwa, seorang guru tidak hanya bertanggungjawab terhadap moral saja, akan tetapi seorang guru juga bertanggungjawab dalam bidang pendidikan disekolah, bertanggungjawab dalam bidang kemasyarakatan dan juga ia bertanggungjawab dalam bidang keilmuan.

3. Syarat Guru

Dalam undang-undang RI No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen ada lima syarat menjadi seorang guru yaitu, memiliki kualifikasi akademik, memiliki kompetensi, memiliki sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Saleh, 2016).

a. Memiliki kaualifikasi akademik.

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang guru atau pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dengan kata lain kualifikasi akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang dan satuan pendidikan

formal di tempat penugasan. Ijazah yang harus dimiliki oleh guru adalah ijazah jenjang sarjan S1 atau Diploma IV yang sesuai dengan jenis dan jenjang satuan pendidikan atau mata pelajaran yang sesuai dengan standar nasional pendidikan.

b. Memiliki Kompetensi

Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi yang harus dimiliki guru itu adalah kompetensi kepribadian, paedagogik, profesional dan sosial.

a) Kompetensi kepribadian yakni, kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berahlak mulia.
b) Kompetensi paedagogik meliputi, pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
c) Kompetensi profesional yaitu pengusaan materi pelajaran secara luas dan mendalam mencakup penguasaan meteri kurikulum yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.
d) Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tanaga kependidikan, orang tua atau wali siswa dan masyarakat sekitar.

c. Memiliki sertifikat pendidik

Sertifikat pendidik adalah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggaraan

sertifikat sebagai bukti formal pengakuan guru yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Sertifikat pendidik diberikankepada guru yang telah mendapat sertifikat pendidik berarti telah mempunyai kualifikasi mengajar.

Selain keempat kompetensi yang harus dimiliki guru tahap selanjutnya yang harus dimiliki oleh guru adalah sertifikasi, dimana sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Sertifikasi dilakukan oleh perguruan tinggi penyelenggaraan pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Kegiatan sertifikasi guru meliputi peningkatan kualifikasi dan uji kompetensi. Uji kompetensi dilakukan melalui tes tertulis untuk menguji kompetensi profesional dan paedagogik dan penilaian kinerja untuk menguji kompetensi sosial dan kepribadian. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru sebagai penunjang profesi, sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikasi pendidik.

Sertifikasi pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Sertifikasi pendidik dilaksanakan secara objektif,transparan dan akuntabel serta berkeadilan. Ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikasi pendidik diatur dengan peraturan

pemerintah setiap orang yang telah memperoleh sertifikasi pendidik memiliki kesempatan yang sama diangkat menjadi guru pada satuan pendidikan tertentu. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah dan masyarakat luas.

d. Sehat jasmani dan Rohani

Sehat jasmani dan rohani adalah kondisi kesehatan fisik dan mental yang memungkinkan guru dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi kesehatan fisik dan mental tersebut tidak ditujukan kepada penyandang cacat. Seorang guru adalah merupakan tugas lapangan dalam pendidikan. Faktor kesehatan jasmani adalah faktor yang menetukan terhadap lancar dan tidaknya proses pendidikan yang ada, dan disamping itu kesehatan jasmani dari seorang guru banyak memberikan pengaruh terhadap anak didik terutama yang menyangkut kebanggaan mereka apabila memiliki guru yang berbadan sehat. Guru yang mengidap penyakit menular sangat membahayakan anak didik. Disamping itu, guru yang berpenyakit tidak akan bergairah dalam mengajar, dan kerap sekali absen dan tentunya merugikan anak didik.

Sehat rohani menyangkut bentuk rohaniah manusiawi hubungannya dengan masalah moral yang baik, moral yang luhur, moral yang tinggi, dimana seorang guru harus memiliki moral yang baik dan menjadi teladan bagi siswanya.

e. Memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Guru harus mempunyai kemampuan tujuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana yang telah disebutkan dalam undang-undang RI No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional Bab 11 pasal 3 yaitu, pendidikan nasional berfungsi mengembangan kemampuan dan membentuk watak sertaperadaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta betanggung jawab.

4. Pentingnya Supervisi bagi Guru

Palaksanaan supervisi bagi guru yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa yang dialami oleh para guru, baik masalah yang berhubungan dengan dirinya sendiri maupun keadaan yang dihadapi guru. Dengan kata lain ada upaya supervisor menanggulangi masalah guru dalam menjalankan tugasnya agar masalah tersebut terpecahkan untuk menemui jalan keluar. Inti dari mengatasi adalah menguasai keadaan yang terjadi dan menanggulangi masalah yang timbul karena adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang diinginkan.

Walaupunsemua unsur pokok proses belajar sudah diungkapkan dan guru- guru juga sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam usaha memperbaiki pelajaran, namun masih ada masalah-masalah yang dihadapi dalam usaha meningkatkan mutu pembelajaran. Problema-problema tersebut adalah:

a. Perbedaan latar belakang pendidikan dan tingkat jabatan.
b. Perbedaan dalam orientasi mereka.
c. Perbedaan dalam tujuan dan keterampilan.

d. Perbedaan dalam kesanggupan jasmani dan aktivitas hidup.
e. Perbedaan dalam kualifikasi kemampuan untuk memimpin dan berdiri sendiri.
f. Perbedaan dalam kondisi psikologi.
g. Perbedaan dalam pengalaman belajar.
h. Perbadaan dalam kesanggupan dan sikap professional (Suhartian, 2014).

Sebagaimana digambarkan di atas, masalah-masalah yang dihadapi guru sangat kompleks. Kompleksnya masalah yang dihadapi guru tersebut yaitu tindakan dan usaha yang sungguh-sungguh dari guru dan supervisor untuk menyelesaikan sesuai karakter dan jenis masalah.

Dengan demikian secara hakiki, mengatasi kesulitan guru berarti membebaskan guru dari masalah-masalah yang dihadapi di sekolah. Proses pembebasan guru dari masalah ini butuh pendekatan komprehensif dengan berdasar kepada teknik-teknik, prinsip dan tujuan supervisi.

Tugas pokok guru adalah mengajar, maka mengatasi masalah guru bertumpu pada masalah mengajar. Terkait dengan masalah mengajar, maka mengatasi kesulitan guru adalah:

Sebagai usaha menstimulis, mengkoordinir, dan membimbing pertumbuhan guru-guru di sekolah, baik secara individual maupun kelompok, dengan tenggang rasa dan tindakan-tindakan paedagogik yang efektif sehingga mereka lebih mampu Berpartisipasi dalam masyarakat yang demokratis.

Berdasarkan pendapat di atas maka supervisi sangat penting bagi guru dan personil sekolah lainnya,dimana semua guru berpartisipasi dan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang bertindak sebagai stimulatir,

pembimbing dan konsultan bagi guru-guru dalam rangka memberika pengajaran.

KETERAMPILAN GURU
DALAM MENGELOLA KELAS

A. Ketrampilan Guru Mengajar

1. Pengertian Ketrampilan

Pegertian dasar keterampilan adalah kemampuan atau kecakapan (Muhibin, 2000). Sementara itu Moh. Uzer Usman (2009) mengemukakan keterampilan berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemamapuan seseoarang, baik yang kualitatif maupun yang kuatitatif.

Keterampilan guru adalah kegiatan pembelajaran yang dirancang dan dilaksanakan oleh guru di dalam maupun di luar kelas secara profesinal, karena guru adalah profesi, dan sebagai profesi yang dimiliki guru harus mempunyai sejumlah keterampilan-keterampilan dalam mengajar.

Sedangkan keterampilan yang harus dimiliki guru yaitu berupa keterampilan dasar dalam mengajar. Keterampilan dasar mengajar tersebut adalah keterampilan yang dimiliki oleh setiap guru dalam melakukan pengajaran.Dalam menguasai keterampilan dasar mengajar itu akan dapat membedakan mana guru yang profesional dan mana guru yang tidak profesinal, serta mana guru yang memenuhi persyaratan kompetensi serta mana guru yang belum memiliki persyaratan kompetensi. Misalnya seorang sulit dikatakan sebagai seorang guru profesional dan memenuhi persyaratan kompetensi apabila ia tidak memiliki keterampilan untuk membuka dan menutup pelajaran, bertanya dan menjelaskan kepada siswa, memberikan penguatan, serta terampil mengelola kelas.

Pendapat yang senada juga di ungkapkan Mc Ahsan, sebagaimana dikutip oleh Mulyasa dalam bukkunya yang berjudul Kuirkulum Berbasis Kompetensi mengemukakan bahwa kompetensi:

> *"…is a knowledge, skill, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behavior".*

Pendapat diatas menjelaskan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseoarang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehinggah ia dapat melakukan peilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya (Mulyasa, 2010).

Guru yang dikatakan sebagai propesional ialah guru yang mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik yaitu terpenuhinya keterampilan guru itu sendiri. Seperti yang diungkapkan Sardiman, AM dalam bukunya yang berjudul Interaksi dan Motifasi Belajar Mengajar, dikemukakan bahwa kompetensi guru.

Piet A Sahertian dan Ida Alaida Sahertian (2016), menjelaskan bahwa keterampilan guru adalah kemampuan seorang guru dalam penguasaan akademik yang diajarkannya dan terpadu dengan keterampilan mengajarnya sekaligus sehingga guru itu memiliki wibawa akademis.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli diatas mengenai keterampilan guru mata pelajaran dalam mengelola kelas maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya keterampilan tersebut, tentu pandangan belajar dan mengajar akan membawa konsekuensi kepada guru sebagai tenaga pendidik untuk berperan dalam kompetensinya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik- baiknya

sehingga tujuan yang diharapkan dalam proses pembelajaran dapat tercapai secara maksimal.

Menjadi seorang guru tidak mudah. Perlu keahlian khusus dalam melaksanakan pembelajaran salah satunya ialah mampu mengelola kelas denghan baik sehingga terciptanya suasana kelas yang efektif, menyenangkan dan kondusif. Untuk itu seorang guru dituntut supaya memiliki keterampilan khususnya keterampilan guru mata pelajaran mengelola kelas dalam proses pembelajaran.

Tanggung jawab dalam mengembangkan propesi pada dasarnya menuntut guru untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesinya. Guru harus sadar bahwa tugas dan tanggung jawab tidak bisa dilakukan oleh orang melainkan diri sendiri.

2. Kemampuan Guru Dalam Mengelola Pembelajaran

Pada hakikatnya kemampuan adalah suatu penguasaan dalam diri sesorang dimana dalam melakukan kegiatannya seseorang itu sanggup atau cakap. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen, pendidik atau guru adalah seseorang dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah yang sifatnya formal. Kemampuan pendidik adalah penguasaan dalam diri dari seorang individu untuk sanggup mendidik dan mengarahkan keahlian dalam mengelola kelas dengan tujuan memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik agar mencapai tingkat kecerdasan.

Kunandar (2008:52) kemampuan adalah suatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas dan

pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Broker dan Stone dalam Cece Wijaya (1991:7-8) memberikan pengertian kemampuan guru adalah gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru atau tenaga kependidikan yang sangat berarti. Berdasarkan definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan guru adalah potensi atau kesanggupan yang dikuasai guru untuk melakukan suatu aktifitas atau kegiatan.

Keterampilan mengelola kelas merupakan keterampilan pendidik menciptakan dan memelihara suasana kegiatan dikelas dengan aktif dan kondusif. Menurut (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI:106) pengelolaan kelas adalah segala usaha yang diarahkan untuk mewujudkan suasana belajar mengajar yang efektif dan menyenangkan serta dapat memotivasi siswa untuk belajar dengan baik sesuai dengan kemampuan. Sedangkan menurut Mulyasa (2007:91) mengemukakan bahwa "pengelolaan kelas merupakan keterampilan guru untuk menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif dan mengendalikannya jika terjadi gangguan dalam pembelajaran". Pada hakikatnya tujuan pengelolaan kelas adalah penyediaan fasilitas bagi bermacam-macam kegiatan belajar siswa dalam lingkungan sosial, intelektual, dan emosional dalam kelas.

Keterampilan dasar pelaksanaan pembelajaran pada dasarnya adalah kemampuan- kemampuan khusus berkenaan dengan aspek- aspek pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang harus dimiliki dan diterapkan oleh setiap individu yang memiliki profesi sebagai guru, tutor, pelatih maupun fasilitator dalam melaksanakan pembelajaran. Keterampilan dasar pelaksanaan pembelajaran ini bersifat khusus dan sebagai modal dasar bagi seorang guru dalam

melaksanakan tugas dalam pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan maksimal.

Keterampilan dasar pelaksanaan mengajar menurut Rusman (2011:117) mengatakan pada garis besarnya setiap kegiatan pembelajaran melewati tiga tahap, yaitu kegiatan awal/ pembukaan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup. Adapun penerapan keterampilan dasar mengajar dilakukan pada ketiga tahapan tersebut. Oleh karena itu, keterampilan dasar mengajar merupakan bagian integral dari seluruh proses pembelajaran. Keterampilan dasar mengajar dimaksudkan untuk memfasilitasi proses pembelajaran agar berjalan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan keterampilan dasar pelaksanaan pembelajaran dapat disimpulkan bahwa seorang guru dalam pembelajaran harus mempunyai keterampilan dasar mengajar yaitu pada kegiatan awal/ pembukaan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup ketiga kegiatan ini merupakan kegiatan yang pokok dan harus dilakukan dalam pembelajaran. Berkaitan dengan penelitian mengenai keterampilan mengajar guru materi pengukuran sudut keterampilan dasar pelaksanaan pembelajaran diamati oleh peneliti melalui lembar observasi.

B. Pengelolaan Kelas

1. Pengertian Pengelolaan Kelas

Proses pembelajaran di kelas yang sangat urgen untuk dilakukan oleh seorang guru adalah mengupayakan atau menciptakan kondisi belajar mengajar yang baik. Dengan kondisi belajar yang baik diharapkan proses belajar mengajar akan berlangsung dengan baik pula, proses pembelajaran yang baik akan minimalkan kemungkinan terjadi kegagahan serta kesalahan dalam pembelajaran. Menurut Erwin Widiasworo (2018:5) menyatakan bahwa

“Pengelolaan kelas merupakan hal yang sangat penting bagi keberlangsunan proses pembelajaran. Pengelolaan kelas yang baik menjadi modal bagi kesuksesan sebuah kegiatan pembelajaran”.

Kelas merupakan taman belajar bagi peserta didik dan menjadi tempat mereka, bertumbuh dan berkembang baik secara fisik, intelektual maupun emosional.” (Ahmad 1995:14) Oleh karena itu kelas harus dikelola sedemikian rupa sehingga benar-benar merupakan taman belajar yang menyenangkan.

Pengelolaan kelas adalah menurut Ahmad (2004) adalah keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar-mengajar. Sedangkan menurut Arikunto dalam Djamarah dan Zain (2014: 5) berpendapat bahwa pengelolaan kelas adalah suatu usaha yang dilakukan oleh penanggung jawab kegiatan belajar-belajar atau membantu dengan maksud agar dicapai kondisi optimis sehingga dapat terlaksana kegiatan belajar-mengajar seperti yang diharap.

Menurut Harsanto (2009: 1) pengelolaan kelas adalah suatu usaha yang dilakukan oleh penanggung jawab kegiatan pembelajaran dengan maksud agar tercapai kondisi optimal sehingga dapat terlaksana kegiatan belajar sebagaimana yang diharapkan. Pengelolaan kelas (*classroom management*) berdasarkan pendekatannya menurut Weber (WordPress: 2011) diklasifikasikan kedalam tiga pengertian, yaitu berdasarkan pendekatan otoriter (*autorityapproach*), pendekatan permisif *(permissive approach*) dan pendekatan modifikasi tingkah laku.

Menurut Sudirman dalam Erwin Widiasworo (2018:12) menyatakan bahwa “Pengelolaan kelas

merupakan upaya dalam mendayagunakan potensi kelas. Kelas mempunyai peranan dan fungsi tertentu dalam menunjang keberhasilan proses interaksi edukatif". Sedangkan menurut Burhanuddin dalam Erwin Widiasworo (2018:13) menyatakan bahwa "Pengelolaan kelas adalah proses upaya yang dilakukan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi yang konduktif dan optimal bagi terselenggaranya kegiatan pembelajaran secara efektif dan efisien".

Menurut Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain (2014:173) menyatakan bahwa "Pengelolaan kelas adalah keterampilan guru untuk menciptakan dan melihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar".

Pendekatan otoritatif memandang bahwa pengelolaan kelas sebagai proses untuk mengontrol tingkah laku siswa. Dalam kaitan ini tugas guru ialah menciptakan dan memelihara ketertiban suasana kelas. Penggunaan disiplin amat diutamakan. Pengelolaan kelas dan disiplin kelas dipakai sebagai sinonim. Jadi dalam pendekatan ini pengelolaan kelas diartikan sebagai seperangkat kegiatan guru untuk menciptakan dan mempertahankan ketertiban suasana kelas.

Bertolak belakang dengan pendekatan otoriter, pendekatan yang didasarkan atas pandangan yang bersifat permisif ini menekankan bahwa tugas guru ialah memaksimalkan perwujudan kebebasan siswa. Dalam hal ini guru membantu siswa untuk merasa bebas melakukan hal yang ingin dilakukannya. Dengan demikian, definisi pengelolaan kelas menurut pendekatan permisif ialah seperangkat kegiatan guru untuk memaksimalkan kebebasan siswa. Meskipun kedua pandangan diatas, pandangan otortatif dan permisif, mempunyai sejumlah

pengikut, namun keduanya dianggap kurang efektif bahkan kurang bertanggungjawab. Pandangan otoritatif adalah kurang manusiawi sedangkan pandangan permisif kurang realistik.

Berdasarkan pada prinsip-prinsip pengubahan tingkah laku *(behavioral modification)*. Dalam kaitan ini pengelolaan kelas dipandang sebagai proses pengubahan tingkah laku siswa. Peranan guru ialah mengembangkan dan mengurangi atau meniadakan tingkah laku yang tidak diinginkan. Secara singkat, guru membantu siswa dalam mempelajari tingkah laku yang tepat melalui penerapan prinsip-prinsip yang diambil dari teori penguatan (*reinforcement*). Dengan demikian pengelolaan kelas menurut pendekatan behavioral modification adalah seperangkat kegiatan guru untuk mengembangkan tingkah laku siswa yang diinginkan dan mengurangi atau meniadakan tingkah laku yang tidak diinginkan.

Maka dari itu penting sekali bagi seorang guru memiliki kemampuan menciptakan kondisi belajar mengajar yang baik dan untuk mencapai tingkat efektivitas yang optimal dan kegiatan instruksional kemampuan pengelolaan kelas merupakan salah satu faktor yang juga harus dikuasai oleh seorang guru , di samping faktor-faktor lainnya. Kemampuan tersebut yang kemudian disebut dengan kemampuan mengelola kelas.

Dapat disimpulkan bahwa pengelolaan kelas adalah berbagai kegiatan yang sengaja dilakukan oleh guru agar mampu mengelola kelas dengan baik supaya tujuan pembelajran kita tercapai serta dapat mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses belajar mengajar. Sedangkan untuk pengajaran adalah segala jenis kegiatan yang dengan sengaja kita lakukan dan secara

langsung dimaksudkan untuk mencapai tujuan- tujuan khusus pengajaran.

2. Keterampilan Guru Dalam Pengelolaan Kelas

Keterampilan guru adalah seperangkat kemampuan atau kecakapan guru dalam melatih atau membimbing aktivitas dan pembelajaran maupun mengatur keadaan kelas dengan tujuan proses belajar mengajar menjadi menyenangkan. Pembelajaran merupakan suatu proses yang sangat komplek dan melibatkan berbagai aspek yang saling berkaitan. Sedangkan pengelolaan kelas adalah keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi ganguan dalam proses belajar mengajar.

Pengelolaan kelas adalah salah satu tugas pendidik yang tidak pernah ditinggalkan. Tugas pendidik didalam kelas sebagian besar adalah membelajarkan siswa dengan menyediakan kondisi belajar yang optimal. Kondisi belajar yang optimal dapat dicapai jika guru mampu mengatur peserta didik dan sarana pengajaran serta mengendalikannya dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tjuan pembelajaran. Pengaturan berkaitan dengan penyampaian pesan pengajaran (instruksional), atau dapat pula berkaitan dengan penyediaan kondisi belajar (pengelolaa kelas). Bila pengaturan kondisi dapat dikerjakan secara optimal, maka proses belajar berlangsung secara optimal pula.Tetapi bila tidak dapat disediakan secara optimal, tentu saja akan menimbukan gangguan terhadap belajar mengajar.

Pengelolaan kelas yang efektif merupakan prasyarat mutlak bagi terjadinya proses belajar mengajar yang efektif. Hal lain juga ikut menentukan keberhasilan pendidik dalam mengelola kelas adala kemampuan pendidik dalam mencegah timbulnya tingkah

laku peserta didik yang menggangu jalannya kegiatan belajar mengajar serta kondisi fisik tempat belajar mengajar dan kemampuan pendidik dalam mengelola.

Usaha pendidik dalam menciptakan kondisi yang diharapkan akan efektif apabila: pertama, diketahui secara tapat faktor- faktor yang dapat menunjang terciptanya kondisi yang menguntungkan dalam proses belajar mengajar. Kedua, dikenal dengan masalah-maslah yang diperkirakan dan biasanya timbul dan dapat merusak iklim belajar mengajar. Ketiga, dikuasainya berbagai pendekatan dalam pengelolaan pengelolaan kelas dan diketahui pula kapan dan untuk masalah mana suatu pendekatan digunakan. Maka dari itu keterampilan guru untuk membaca situasi kelas sangat penting agar yang dilakukan tapat guna. Dengan mengakaji konsep dasar pengelolaan kelas, mempelajari berbagai pendekatan.

Sebagai contoh dalam mengelola kelas guru mengatur ruang kelas senyaman mungkin mulai dari pengaturan tempat duduk dan dekorasi kelas. Pengaturan tempat duduk dibuat berkelompok dengan desain berbentuk huruf U kemudian ada kelompok kecil lagi di tengahnya. Tempat duduk ini diacak secara berkala. Kelompok-kelompok yang dibuat dilihat dari psikologi anak (sesuai dengan kemampuan siswa) bertujuan untuk meningkatkan kerja sama tim. Pergantian pola tempat duduk dilakukan setiap 6 bulan sekali dilihat dari perkembangan kelompok dari setiap anggota susunan tempat duduk. Dekorasi kelas di desain oleh guru di bantu siswa secara bertahap. Setiap meja diberi alas agar terlihat rapi. Dinding dinding kelas dihiasi dengan berbagai hasil karya yang dibuat siswa dalam proses pembelajaran.

Guru juga menempelkan hari hari besar nasional sebagai wujud cinta tanah air. Untuk membiasakan anak membaca guru menyediakan berbagai buku bacaan dilengkapi dengan pojok baca. Hal ini didukung dengan suasana kelas yangbersih dan tertata rapi. semua diproses dari membekali siswa bahwa kerapian menjadi titik fokus untuk kenyamanan dalam belajar.

Guru selalu memberikan pemahaman bahwa kebersihan adalah sebagian dari iman. Guru selalu menyiapkan rancangan sebelum melakukan pembelajaran yaitu RPP. RPP dibuat untuk kegiatan belajar selama satu semaster supaya lebih terstruktur didukung dengan strategi dan media sehingga dapat membentuk pembelajaran yang efektif.

Mempertahankan suatu kondisi yang memungkinkan proses belajar mengajar berjalan efektif, yaitu guru harus memiliki potensi dalam mengelola kelas. Adapun cara guru untuk mendayagunakan potensi kelas yaitu guru harus berusaha meningkatkan kompetensi yang sesuai dengan kurikulum.

Ketersediaan sarana prasarana juga dapat mendukung potensi kelas. Jika sarana dan prasarana di sekolah tidak tersedia, maka guru menyiapkannya sendiri untuk menghasilkan pembelajaran yang kreatif sesuai dengan kompetensi dasar. Kegiatan pembelajaran tentu saja tidak selalu berjalan lurus, pasti ada saja tingkah laku peserta didik yang tidak sesuai dengan apa yang di harapkan. Melalui kurikulum 2013, pemerintah mengharapkan siswa-siswa yang berkarakter dan berbudi luhur. Untuk sekolah dasar sendiri karakter lebih diutamakan dari pada pengetahuan. Guru sebagai pendidik dan pengasuh harus mampu mengubah karakter

siswanya, dari tingkah laku negative menjadi tingkah laku positif.

Untuk dapat mengubah tingkah laku siswa, maka guru perlu melakukan pendekatan, salah satu pendekatan yang dilakukan guru adalah menjalin hubungan yang positif dengan siswa-siswanya. Peranan guru dalam menjalin hubungan yang positif dapat mengembangkan tingkah laku siswa yang baik, dan mencegah tingkah laku siswa yang kurang baik. Adapun cara guru untuk mengubah adanya tingkah laku yang negatif ke positif atau yang lebih baik lagi yaitu guru merubah karakter siswa. Karakter siswa dapat dirubah dengan melakukan tindakan pembiasaanyang baik.

Guru sebagai orang yang di gugu dan ditiru memberikan contoh pembiasaan yang berkarakter dalam kegiatan rutin di sekolah, seperti mendisiplinkan untuk masuk tepat waktu, berpakaian rapi, menjaga kebersihan dan kerapian kelas. Apabila contoh pembiasaan guru tidak dapat merubah karakter siswa guru akan mengarahkan siswa dengan memberikan sanksi atau hukuman yang akan menimbulkan perasaan jera pada siswa yang masih melakukan tingkah laku negatif. Jika belum ada perubahan pada tingkah laku, maka siswa perlu bimbingan khusus antara siswa dan guru. Bimbingan tersebut dilakukan oleh guru untuk lebih mengetahui permasalahan apa yang sedang dirasakan siswa sehingga dapat membuat siswa lebih terbuka untuk menceritakannya. Jika tidak ada perubahan juga, maka guru mengambil tindakan dengan mempertemukan antara orang tua siswa dan sekolah.

Pertemuan tersebut dilakukan untuk memusyawarahkan mengenai tingkah laku siswa yang negatif dan tidak adanya perubahan tingkah laku setelah

diberi berbagai tindakan yang dilakukan oleh guru. Dalam proses belajar mengajar di sekolah peranan orang tua sangat di butuhkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan

3. Tujuan Pengelolaan kelas

Keterampilan mengelola kelas merupakan hal yang terpenting dalam suatu proses pembelajaran agar tercipta pembelajaran yang aktif dan efesien demi tercapainya tujuan pembelajaran. Pengelolaan kelas yang efektif merupakan prasyarat mutlak bagi terjadinya proses belajar mengajar yang efektif.

Suatu proses pembelajaran dikatakan berhasil apabila guru mampu mengelola kelasnya dengan baik, Keterampilan mengelola kelas merupakan hal yang terpenting dalam suatu proses pembelajaran agar tercipta pembelajaran yang aktif dan efesien demi tercapainya tujuan pembelajaran. Pengelolaan kelas yang efektif merupakan prasyarat mutlak bagi terjadinya proses belajar-mengajar yang efektif .

Tujuan pengelolaan kelas yaitu menciptakan dan menjaga kondisi kelas agar proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik sesuai dengan sasarannya. Artinya upaya yang dilakukan oleh guru, agar siswa-siswa yang kemampuannya tidak semuanya sama, dapat mengikuti dan menguasai materi pelajaran yang diajarkan guru. Kepemimpinan situasional dengan gaya kepemimpinan situasionalnya yang dimiliki guru merupakan solusi untuk keberhasilan pengelolaan kelas yang efektif.

Pengelolaan kelas juga bertujuan menciptakan lingkungan belajar yang optimal dengan menyediakan berbagai fasilitas bagi bermacam-macam kegiatan belajar siswa agar terjadi pembelajaran yang efektif dan efisien

yang sesuai dengan lingkungan sosial, emosional, intelektual siswa didalam kelas sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai. Untuk menciptakan suasana kelas yang efektif dan kondusif tentu diperlukan kelas yang baik sehingga tercipta suasana yang nyaman dan menyenangkan. Menurut referensi [2] menyebutkan bahwa, Syarat-syarat kelas yang baik adalah: (1). Rapi, bersih, sehat, tidak lembab, (2). Cukup cahaya yang meneranginya, (3). Sirkulasi udara cukup, (4). Perabot dalam keadaan baik, cukup jumlahnya dan ditata dengan rapi.

PERENCANAAN PERSONAL DAN PEREKRUTAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

A. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah factor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan factor strategis dalam semua kegiatan institusi / organisasi. Selanjutnya , MSDM berarti mengatur, mengurus Sumber Daya Manusia berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai serta optimum.

Perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sebuah proses yang melibatkan serangkaian kegiatan seperti peramalan atau estimasi, usaha pemenuhan kebutuhan tenaga kerja organisasi dalam jangka waktu tertentu dimasa mendatang, sekaligus sebagai sebuah strategis pengembangan sumber daya manusia (SDM) agar mencapai kesuksesan. Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan melibatkan serangkaian kegiatan analisis dan peramalan, dengan memahami faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia.

Perencanaan SDM berarti mempersiapkan SDM yang memiliki kemampuan mengantisipasi masalah-masalah dan pekerjaan bisnis yang dihadapi sekarang dan di masa depan. Sedangkan menurut Werther dan Davis 1989 yang dikutip oleh Sutrisno 2010 mengemukakan: Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu perencanaan yang sistematik

tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan tentang pegawai. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang, dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut. Sesuai dengan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Perencanaan SDM adalah kegiatan terencana yang berkaitan dengan pengadaan tenaga kerja ataupun pegawai pada suatu organisasi untuk mengatasi hambatan yang akan timbul dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat (Suswati, 2017). Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM. Merubah system kerja yang responsive menjadi produktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis. Sejalan dengan itu, bagi dunia pendidikan dukungan manajemen SDM yang kuat dan komitmen kepala sekolah merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh serta pengembangan dan usaha meraih keunggulan kompetitif dan peningkatan mutu pendidikan. (Utami et al., 2020).

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Dengan memperhatikan peranan manajemen,

maka pengertian manajemen adalah ilmu tentang upaya manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Almasri, 2016).

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia seperti pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreativitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi- potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Dalam kenyataannya, lembaga pendidikan sering berhadapan dengan persoalan-persoalan manajerial dan administratif para manajer pendidikan pada berbagai jenis posisi dan tingkatan. Hambatan yang cukup besar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga profesional dalam bidang manajemen pendidikan (Sujanto, 2007; Zulaiha dkk, 2020) yang dimiliki oleh suatu lembaga. Jadi, fungsi pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja pegawai (Mulyasa, 2011).

Fungsi manajemen sumber daya manusia pendidikan dapat dibagi dua, yaitu fungsi manajemen dan operasional. Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Fungsi-fungsi operasional terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2003). Peran manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi sangat strategis. Peran yang dilakukan terkait dengan kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian/ pemberian kompensasi dan

pengembangan karier yang didasarkan pada kompetensi. Tugas MSDM yang paling utama berkaitan dengan kegiatan administrasi seperti rekrutmen, sistem penghargaan, promosi, dan sebagainya. MSDM juga harus dapat mengusahakan penciptaan SDM yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan organsasi. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terbukti dapat memperkirakan perilaku pegawai yang secara teratur khususnya terkait dengan presensi pegawai tersebut (Hasan, 2019).

Menurut (Suswati, 2017) fungsi operasional MSDM diantaranya yakni ;

a. Fungsi Pengadaan : Proses penarikan, seleksi , penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan
b. Fungsi Pengembangan : Proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis , konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
c. Fungsi Kompensasi: Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggungjawab karyawan tersebut.
d. Fungsi Pengintegrasian: Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua aspirasi / kepentingan yang bertolakbelakang antara karyawan dan perusahaan.

e. Fungsi Pemeliharaan: Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Semua fungsi dalam manajemen tersebut akan dilaksanakan tergantung dengan kebutuhan, apakah akan dilakukan secara sederhana atau dengan tingkat kesulitan yang tinggi, dan dapat menggunakan hanya beberapa fungsi saja. Proses manajemen adalah interaksi dan saling keterkaitan antara beberapa fungsi manajemen yang digunakan. Dalam melakukan tugas manajerial, seseorang tidak terlepas dari kerjasama dengan orang lain dan dilakukan dengan proses *step by step of doing something*.

3. Tujuan Sumber Daya Manusia

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Beberapa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut menurut artikelnya (Priyatna, 2017):

a. Meningkatkan produktivitas kerja
b. Mencapai efisiensi
c. Meminimalisir kerusakan
d. Mengurangi kecelakaan
e. Meningkatkan pelayanan
f. Memelihara moral pegawai
g. Meningkatkan peluang karier
h. Meningkatkan kemampuan konseptual
i. Meningkatkan kepemimpinan
j. Peningkatan balas jasa
k. Peningkatan pelayanan kepada konsumen.

B. Perekrutan Sumber Daya Manusia

Perekrutan adalah proses menentukan tempat pelamar dan memberikan untuk menetapkan atau membuka pekerjaan. Selama dalam promosi, usaha dibuat untuk pelamar secara penuh tentang kualifikasi untuk menjalankan pekerjaan dan kesempatan karier. Organisasi yang dapat ditawarkan pada buruhnya. Teristimewa lowongan yang akan diisi oleh seseorang dari dalam organisasi atau dari luar, oleh karena itu tergantung tersedianya personil, kebijakan sumber daya manusia, dan keperluan pekerjaan pada staf.

Rekrutmen menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan yang dilakukan organisasi sekolah untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong. Dalam proses perekrutan manajemen sekolah menentukan terlebih dahulu tentang jabatan/pekerjaan yang kosong dan persyaratan yang dibutuhkan bagi tenaga yang akan dipekerjakan di sekolah. Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Persyaratan jabatan ini tentu saja harus ditentukan sebab hal itu akan membantu mengidentifikasi pegawai yang dibutuhkan dan berkaitan dengan siapa yang dibutuhkan dan di mana mereka berada. (Utami et al., 2020).

Menurut (Almasri, 2016) rekruitmen adalah suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam hal perekrutan dan penyeleksian karyawan, manajer sumber daya manusia harus mencocokkan keahlian pelamar dengan kebutuhan. Perusahaan mengakses baik sumber internal maupun eksternal untuk mendapatkan kandidat yang andal

dalam pekerjaan khusus. Kebijakan perekrutan dari dalam organisasi menekankan pada sumber-sumber internal, sehingga jika ada lowongan baru perusahaan akan mempertimbangkan karyawan- karyawannya terlebih dahulu.

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang mendaftar. Berikut beberapa hal yang dilakukan saat seleksi tenaga kerja, yaitu:

1. Pengiriman berkas lamaran dari si pelamar
2. Penyortiran berkas / Seleksi berkas
3. Tes / Ujian
4. Wawancara / Interview

Adapun beberapa Prinsip dalam Perekrutan

1. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat: Analisis Pekerjaan, Deskripsi Pekerjaan, dan Spesifikasi Pekerjaan
2. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan: Peramalan kebutuhan tenaga kerja, dan Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja *(workforce analysis).*
3. Biaya yang diperlukan diminimalkan.
4. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
5. *Flexibility.*
6. Pertimbangan-pertimbangan hukum.

Dilanjut dengan langkah-langkah yang digunakan pada tahap rekruitmen, yaitu:

1. Menganalisis kebutuhan posisi dan jabatan
2. Merencanakan proses perekrutan
3. Memasang iklan lowongan kerja
4. Memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara
5. Memilih kandidat yang sesuai
6. Membuat penawaran kerja.

PENEMPATAN DAN PEMBINAAN GURU

A. Pengangkatan dan Penempatan Tenaga pendidik

Penempatan dalam arti pembagian tugas pada para personil sekolah, baik yang lama, maupun yang baru dalam lembaga pendidikan harus dilakukan oleh kepala sekolah. Menurut tim dosen AP UNY prinsip dasar penempatan dan penugasan pegawai adalah kesusuaian tugas adalah dengan kemampuan yang di miliki pegawai tersesbut *(the right man on the right place)* jadi, di dalam proses penempatan latar belakang pendidikan, keterampilan yang dimiliki baik pendidk maupun tenaga kependidikan harus sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang ditetapkan.

Pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan di suatu sekolah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala kantor wilayah melalui kepala bidang masing masing. Pengangkatan dan penempatan guru merupakan masalah yang tidak mudah, dan memerlukan beberapa pertimbangan dan pemikiran.

Beberapa hal yang menyebabkan kesulitan dalam pengangkatan dan penempatan guru-guru, dapat di kemukakan antara lain:

1. Besarnya hasrat pada tenaga pendidik muda untuk melanjutkan pelajarannya guna mencapai izasah yang lebih tinggi sehingga banyak diantara mereka yang memilih tempat bekerjanya di kota- kota besar.
2. Makin kurangnya animo untuk ke sekolah, sehingga jumlah tenaga pendidik yang di hasilkan setiap tahunnya kurang dapat memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang di perlukan.

3. Sejajar dengan nomor 2 diatas, terlihat banyak kecendrungan makin banyaknya siswa wanita yang masuk ke sekolah guru, tidak sebanding dengan prianya. Sedangkan pengangkatan atau penempatan tenaga pendidik wanita lebih memerlukan banyak pertimbangan dari pada penempatan tenag pendidik pria.
4. Administrasi kepegaiwaian yang sangat birokratis sehingga menghambat kelancaran prosedur pengangkatan serta penempatan tenaga pendidik dan pegawai pada umumnya.
5. Belum ada perencanaan yang matang dari tiap departement khususnya yang menyangkut pendidikan.

Beberapa yang hal di perlukan dengan tidak melupakan adanya kesulitan seperti yang telah di uraikan di atas, dalam usaha mengangkat dan menempatkan tenaga kependidkan terdapat beberaa hal yang harus diperhatikan:

1. Penegangkatan dan penempatan tenaga kependidikan hendaknya di dasarkan atas hasil seleksi dan kualifikasin yang telah di laksanakan sebelumnya.
2. Di sesuaikan dengan kebutuhan yang sebeenarnya dari sekolah yang bersangkutan.
3. Jarak antar tempat tinggal tenga kependidikan dan sekolah jika perlu tenaga pendidik itu pindah ketempat yang dekat dengan sekolah, lebih baik lagi jika di sekolah itu tersedia perumahan para tenaga pendidik.
4. Untuk sekolah sekolah tertentu, mungkin perlu pula di pertimbangkan jenis kelamin dan status perkawinan.
5. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebagai tenaga pendidik
6. Keahlian khusus dan hobi yang dimiliknya.
7. Hal hal lain yang mungkin masih di perlukan, sesuai dengan jangka panjang dari instansi atau sekolah yang bersangkutan.

Penempatan dan penugasan berkaitan erat dengan pengangkatan seseorang dalam suatu kedudukan dan jabatan tertentu. pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan yang bukan tenaga pendidik pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dilakukan oleh menteri, menteri lain, atau pimpinan lembaga pemerintahan non departemen dengan memerhatikan keseimbangan antara penempatan dan kebutuhan serta ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku bagi pegawai negeri.

Prinsip dasar pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan harus sesuai tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Menurut Hadrawi Nawawi dalam Hartati Sukirman (2002) langkah pengorganisasian dalam kegiattan penempatan harus di lakukan dengan mempertimbangkan minat, bakat, kemampuan dan berat ringannya tugas yang akan dipikul bagi setiap personel.

Untuk dapat diangkat sebagai tenaga pendidik, calon tenaga pendidik yang bersangkutan selain memiliki kualifikasi sebagai tenaga pengajar harus pula memenuhi persyaratan berikut :

1. Sehat jasmani dan rohani yang di nyatakan dengan tanda bukti dari yang berwenang, yang meliputi :
   a. Tidak menderita penyakit menahun (kronis) dan / atau yang menular.
   b. Tidak memiliki cacar tubuh yang dapat menghambat pelaksanaan tugas sebagaitenaga pendidik.
   c. Tidak menderita kelainan mental.
2. Berkepribadian, tang meliputi :
   a. Beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa.
   b. Berkepribadian pancasila.

Kegagalan dalam pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan akan menyebabkan berbagaii hal seperti tidak tercapainya sasaran program pendidikan, tidak adanya

suasana kerja yang harmonis, pelaksanaan kerja yang tidak efisien, penyimpangan prosedur kerja, kurang di perhatikannya aturan kerja yang ada, penyalahgunaan tanggung jawab, dan lain sebagainya.

B. Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidik

Pembinaan dan perbaikan mutu pendidikan tidak mungkin berhasil tanpa disertai dengan pembinaan dan perbaikan mutu pengetahuan serta cara kerja para pelaksanaannya, yaitu guru-guru. pembinaan terhadap tenaga kependidikan atau guru perlu di laksanakan karena adanya program dan kurikulum sekolah yang selalu harus berubah dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, masyarakat, dan kebudayaan sehingga perlu adanya pengembangan pengetahuan bagi guru sebagai tenaga kependidikan.

Pengembangan tenaga kependidikan dalam kerangka di maksudkan adalah untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan tenaga kependidikan dan atas dasar tersebut para tenaga kependidikan menjadi lebih produktif. Dalam udaha mengembangkan atau meningkatkan kemampuan karyawan, biasanya dilakukan latihan-latihan tertentu sesuai dengan arah kemampuan yang telah di miliki atau searah dengan bidang kerja dari masing – masing karyawan yang bersangkutan. Sasaran utama sebagian besar dari program-program pengembangan ialah meningkatkan prestasi individu dan organisasi dan mempersiapkan karyawan karyawan pilihan untuk memangku pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi atau dalam menjalankan pekerjaannya lebih profesional.

Pengembangan ketenagaan pendidikan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutann pekerjaan atau jabatan, sebagai kemajuan teknologi dan semakin sadarnya masyarakat akan pentingnya pendidikan. Pengembangan ketenagaan pendidikan dalam hubungann ini adalah usaha -usaha

untukmeningkatkan mutu pendidikan serta efisiensi kerja seluruh tenaga sekolah yang berada dalam suatu unit organisasi pendidikan. Salah satu contohnya adalah dalampasal 101 Peraturan pemerntah No. 30 tahun 1990 menyebutkan kriteria dosen mutu, yaitu beriman dan bertakwa, berwawasan Pancasila dan UUD 1945, memiliki kualifikasi sebagai tenaga pengajar memiliki moral dan integritas yang tinggi, danmemiliki tanggung jawab yang besar.

Usaha - usaha pengembangan itu melalui beberapa hal di antaranya pendidikan dan latihan (Inservice training), tugas belajar, formasi dalam arti penempatan pada jabatan yang lebih dari semula, pemindahan jabatan, pemibdahan lapangan dan pemindahan wilayah (tour of duty and tour of area), usaha – usaha lain dalam bentuk seminar, wprkshop. Konferensi, dan rapat dinas dalam berbagai bentuk. Dalamhal ini, perlu diperhatikan data mengenai rata – rata ijazah dan usaha promosi guru.

Dalam pengembangan pegawai negeri sipil, ada beberapa macam latihan, yaitu latihan pra-jabatan (preservice training atau Preentry training) dan latihan dalam jabatan (inservice training). Latihan pra-jabatan di bedakan menjadi dua, yaitu yang bersifat umum dan khusus. Latihan pra-jabatan yang bersifat khusus hanya diikuti oleh CalobPegawai Negeri Sipil (CPNS) yang di tunjuk oleh pimpinan intansi yang bersangkutan. Sedangkan, latihan pra – jabatan yang bersifat umum adalah latihan yang diikuti oleh setiap calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang baru diangkat. Latihan dalam jabatan terdiri dari latihan staf yang diberikan kepada para staf pimpinan atau para pembantu pimpinan, latihan jabatan lini yang di berikan pada para pimpinan lini, dan latihan jabatan pimpinan yang di berikan kepada para pegawai yang menduduki jabatan kepala dari wakl kepala kantor, biro, dan sebagainya.

Oleh sebab itu, kepala sekolah sebagai manajer/pimpinan lembaga pendidikan harus menyadari bahwa pegawai baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dari tempat studinya. jadi, perlu dikembangkan dalamm dunia nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Maka, tenaga kependidikan yang masih baru tidak serta merta siap pakai untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada, tetapi perlu ada sosialisasi dan adaptasi yang matang.

Ketika tenaga kependidikan sudah bekerja dan mampu mengisi kekosongan jabatan yang ada, kepala sekolah wajib menjaga atau memelihara tenaga kependidikan itu untuk tetap profesional dan memiliki kinerja yang tinggi. Pemeliharaan ketenagaan pendidikan ialah usaha - usaha untuk menjamin terpenuhinya secara optimal kebutuhan sosial ekonomi maupun sosial psikologis para pegawai pendidikan di sekolah. berbagai usaha pemenuhan kebutuhan tersebut antara lain gaji, tunjangan kesejahteraan, pemeliharaan kesehatan, maupun keselamatan fisik danmental pegawai, perlakuan yang adil dan wajar, penghargaanterhadap setiap prestasi, perwujudan semangat kekeluargaan, persaudaraan ,dan kerja sama.

Adapun untuk imbal, gaji, atau upah yang di terimaoleh tenaga kependidikan merupakan hak tenaga kependidikan dan merupakan kewajiban dari negara atau yayasan lembaga pendidikan.menurut Sondang P. Siagian, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi sistem imbalan ini, yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat upah dan gaji yang umum berlaku.
2. Tuntunan serikat pekerja.
3. Produktivitas.
4. Kebijaksanaan organisasi.
5. Peraturan undang – undang.

Prinsip yang patut diperhatian dalam penyelenggaraan pembinaan tenaga kependidikan, yaitu :

1. Dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional maupun tenaga teknis penyelenggara pendidikan.
2. Berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan/ atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari – hari dengan posisinya masing – masing.
3. Mendoromg peningkatan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan atau sistem sekolah; dan menyediakan bentuk – bentuk penghargaan, kesejahteraan dan insentif sebagai imbalan guna menjamin terpenuhnya secara optimal kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhuan sosial – psikologi.
4. Mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan /posisi.
5. Dirancang untuk memenuhi tuntunan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan.
6. Pembinaan dan jenjang karier tenaga kependidikan disesuaikan dengan kategori masing – masing jenis kependidikan itu sendiri.

Di tinjau dari sudut manajemen secara umum, proses pembinaan dan pengembangan meliputi beberapa langkah, yaitu :

1. Menganalisis kebutuhan: Analisis kebutuhan dilakukan dengan cara mengidentifikasi keterampilan keinerja, meyusun program – program yang sesuai, melaksanakan riset, dan meningkatkan kinerja.
2. Menyusun rancangan instruksional: Rancangan instruksional meliputi sasaran, metode instruksional, media, urutan dan gambaran mengenai materi pelatihan, yang merupakan kurikulum bagi program pendidikan.

3. Mengesahkan program latihan: Suatu program pelatihan harus memperoleh pertimbangan dan persetujuan dari unsur instansi yang berwenang.
4. Tahap implementasi: Tahap ini merupakan tahap pelaksanaan program pelatihan yang menggunakan berbagai teknik pelatihan misalnya diskusi, lokarya, dan seminar, dalam rangka penyampaian pengetahuan kepada para peserta program pelatihan.
5. Tahap evaluasi dan tindak lanjut: Pada tahap ini program pelatihan dinilai sejauhmana keberhasilannya atau kegagalannya. Aspek yang perlu di evaluasi misalnya kemampuan dan hasil belajar, reaksi peserta terhadap program pelatihan, dan perilaku kinerja setelah mengikuti program pelatihan.

Dalam hal pengembangan pegawai, banyak cara yang sudah dikembangkan. Pengembangan ini dilaksanakan dengan :

1. Bimbingan berupa petunjuk yang diberikan kepada pegawai, pada waktu melaksanakan tugasnya.
2. Latihan -latihan berupa intern dan ekstern.
3. Pendidikan formal.
4. Promosi berupa pengagkatan jabatan ke yang lebih tinggi.
5. Penataran.
6. Lokarya atau workshop.
7. Dan sebagainya.

Cara yang lebih populer adalah melalui penataran *(inservice training)* baik dalam rangka penyegaran maupun dalam rangka pengingkatan kemampuan tenaga kependidikan. Cara-cara lainnya dapat dilakukan sendiri – sendiri *(self propelling growth)* atau bersama-sama *(collaborative effort)*, misalnya mengikuti kegiatan atau kesempatan, one-service training, on the job training, seminar, workshop, diskusi panel, rapat-rapat, simposium, konferensi, dan sebagainya.

MENGELOLA KINERJA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata performance *(job performance).* Performance terbentuk dari kata perform yang berarti to do an action or piece of work. Dari kata ini muncul kata performance yang berarti *how well person, machine, etc, does a piece of work or an activity*. Dengan demikian, kinerja merupakan tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Kinerja sering juga diartikan penampilan kerja (Sulthon, 2010:15).

Secara inplisit, dalam UU No 20 tahun 2003 dan UU No 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru berada dalam rumusan melaksanakan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada di pundaknya.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian diatas kinerja di atas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Menurut Undang-Undang Rebublik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen " Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa ."Guru mempunyai

kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (Pasal 2 UU RI No.14:2005).

Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara Sulistyani mendefinisikan kinerja sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerja. Menurut Rifai, kinerja adalah prilaku yang nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sementara Hasibun Malayu, sebagaimana dikutip oleh Fianka, mendefinisikan kineja sebagai suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Sulthon, 2010:16).

Ilyas menyatakan kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu lembaga pendidikan. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan yang hendak dicapai (Ilyas, 1999: 55).

Syamsir Torang menyatakan bahwa Kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja

individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2012:118).

Kinerja menurut Marwansyah adalah pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimnana seseorang mencapainya). Levision mendefinisikan (Marwansyah, 2012: 228-229):

a. Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya.
b. Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok.
c. Priode penilaian adalah lamanya waktu untuk mengobservasi kinerja seorang karyawan, hasil observasi ini kemudian di buat menjadi sebuah laporan formal.

Akdon menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusi terhadap lingkungan strategik. Barnadin, Kane dan Jhonson mendefinisikan kinerja sebagai outcome hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat. Secara sepintas kinerja biasa diartikan sebagai prilaku berkarya, berpenampilan atau hasil karya (Akdon, 2009:166).

Kinerja dalam tujuan psikologis adalah proses tingkah laku seseorang sehingga menghasilkan suatu yang menjadi tujuan pekerjaanya. Perbedaan kinerja antara orang satu dengan orang lain dalam mencapai apa yang dituju, menurut Maler, merupakan akibat adanya perbedaan karakteristik individu. Orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda, dengan demikian kinerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu individu dan faktor situasi (Naomi, 2001:1).

Schacter berpendapat yang dikutip oleh Partiwi, *"Teacher performance can focus efforts on actual teaching performance anf provide a constructive knowledge base to develop teacher quality, effective teaching is out there it need to be defined, measured and related to student achievement".* (Upaya kinerja guru dapat terfokus pada kinerja mengajar yang sebenarnya dan pengetahuan dasar untuk memberikan pengembangan kualitas guru konstruktif, keefektifan mengajar perlu didefinisikan dan di ukur berkaitan dengan prestasi siswa) (Pratiwi, 2013:90).

Kinerja Guru menurut Sumiyati (2002:3) adalah kemampuan pokok yang diamati selama proses pembelajaran berlangsung. Diperjelas lagi oleh Nurdin (2002:86) bahwa kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran meliputi 3 unsur pokok, yaitu: Kinerja guru dalam mendesain pembelajaran, kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, kinerja guru dalam menilai pembelajaran.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan

standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Dengan demikian bahwa kinerja *(performance)* guru adalah proses atau hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitas.

2. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja *(performance appraisal)* merupakan suatu alat memverifikasi seseorang memenuhi standar kinerja yang ditetapkan dan dilakukan secara konsisten, mengetahui kontribusi seorang guru kepada lembaga pada waktu tertentu dan seberapa baik melakukan pekerjaan tugasnya, sebagai upaya melakukan evaluasi (evaluation), pengembangan (developmen), dan motivasi kalangan pegawai (Simamora, 2004:343).

Kinerja merupakan prestasi yang nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Muchdarsyah Sinungan (2003:3) menegaskan bahwa ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh: "kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis," oleh karena itu, kinerja produktif pada akhirnya

tumbuh dari inovasi cara kerja, dan lima aspek organisasional yang mendorong tumbuhnya kinerja produtif, yaitu: desain, budaya, lingkungan, manajemen mutu, dan kepemimpinan organisasi (Yuniarsih dan Suwanto, 2011:161-162).

Robert Bacal menyatakan bahwa evaluasi kinerja adalah proses dimana kinerja perseorangan dinilai dan di evaluasi. Ini dipakai untuk menjawab pertanyaan, seberapa baikkah kinerja seorang karyawan pada suatu priode tertentu. John Suprihanto juga menjelaskan penilaian pelaksanaan pekerjaan (kinerja) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan (Sulthon dan Fanani, dkk, 2010:23).

Pengukuran kinerja haruslah memperhatikan unsur-unsur: biaya yang dikeluarkan untuk pengukuran tidak lebih besar dari manfaat yang diterima, dimulai dari permulaan program, terkait langsung dengan tujuan strategis, sederhana dan mudah digunakan, dapat diulang terus-menerus sepanjang waktu sehingga dapat dibandingkan antara pengukuran satu titik waktu yang lainnya, dilaksanakan pada sistem keseluruhan lingkup program, digunakan menetapkan target peningkatan kinerja mendatang, tiap individu memahami ukuran kinerja secara jelas, pengukuran kinerja memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas, pengukuran berfokus tindakan korektif dan peningkatan bukan sekedar pemantauan atau pengendalian (Ma'rifah, 2005:9).

Kinerja guru akan dinilai dan penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru, apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.

Penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal yang khusus sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Unsur prestasi pegawai yang dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidaklah selalu sama, tetapi pada dasarnya yang dinilai itu mencakup halhal yang telah di sebutkan diatas. Begitu juga dengan menilai kinerja guru, unsur-unsur yang telah dipaparkan diatas dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk melakukan penilaian namun tentulah dilakukan sesuai dengan profesinya sebagai pendidik atau guru utamanaya sebagai pengajar.

Dharma menyatakan bahwa Model penilain kinerja dapat dilakukan secara terpadu antara penilaian terhadap diri sendiri, penilaian oleh bawahan (peserta didik), penilaian atasan, dan penilaian teman sejawat, sehingga hasil penilaian kinerja benar-benar menggambarkan hasil yang sebenarnya (Dharma, 2005:199).

Penilaian kinerja ini dilakukan guna menjawab terhadap dua tujuan yakni, 1) tujuan evaluasi yang meliputi: untuk melakukan penilaian kinerja dan telaah gaji, penilain kinerja dan kesempatan promosi. 2) tujuan pengembangan yang meliputi: mengukuhkan dan menjunjung kinerja, meningkatkan kinerja, progresi karir dan menentukan kebutuhan pelatihan (Simamora, 2004:344).

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai.

Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

Petunjuk teknis penilaian kinerja guru SD dan SMP seperti yang dilakukan di lingkungan Dinas Pendidikan Dasar Provinsi DKI Jakarta bahwa penilaian kinerja guru ada 8 komponen, meliputi: menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, melaksanakan evaluasi hasil belajar, melaksnakan analisis hasil evaluasi belajar, melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, menyusun dan melaksanakan program bimbingan dan konseling, membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler dan pengembangan profesi. Komponen ini senada dengan prinsip-prinsip mengajar sebagai guru profesional (Thoifuri, 2008:44-49).

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Siagian kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang baik memiliki daya tahan tubuh yang tinggi yang pada gilirannya tercermin pada kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan begitu juga sebaliknya. Di samping itu kinerja individu berhubungan

juga dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam organisasi.(Fadlilah et al., 2022)

Kinerja tidak dapat timbul dengan sendirinya, di samping adanya usaha dan kemampuan, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain. Dilihat dari sudut motivasi, khususnya ganjaran yang akan diperoleh sehubungan dengan adanya kinerja di mana seorang akan melihat bahwa kinerja merupakan jalan yang memuaskan kebutuhan. Sesuai dengan yang diungkapkan Gibson dalam (Sholahudin, 2013) bahwa kebutuhan berhubungan dengan kekurangan yang dialami oleh seseorang pada waktu tertentu. Kebutuhan dipandang sebagai pembangkit, penguat atau penggerak perilaku, artinya apabila terdapat kekurangan kebutuhan maka orang lebih peka terhadap usaha motivasi dari manajer.

Disebutkan oleh Rao dalam (Sholahudin, 2013) pokok-pokok yang membuat seseorang atau karyawan lebih mau berprestasi. Dan ini akan bermanfaat dalam pertimbangan suatu sistem penilaian, antara lain: 1) Seseorang akan bekerja keras apabila merasa bahwa mereka diperlukan dalam organisasi, 2) seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan apabila sesekali mereka berwenang mengubah harapan-harapan itu, 3) seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka mengetahui bahwa organisasi memberi mereka peluang untuk berkembang sejauh mungkin mempergunakan kemampuan mereka, dan 5) seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka dipercayakan dan diperlakukan dengan hormat.

Hasil suatu pekerjaan dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Perbedaan antara hasil instrinsik dan hasil ekstrinsik penting untuk memahami reaksi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Secara umum hasil

instrinsik adalah objek atau kejadian yang timbul dari usaha karyawan sendiri, dan tidak menuntut keterlibatan orang lain. Sebaliknya hasil ekstrinsik merupakan obyek atau kejadian yang mengikuti usaha karyawan sendiri sehubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak terlibat secara langsung dalam pekerjaan itu sendiri. Semua hasil ini mempunyai nilai yang berlainan bagi orang yang berbeda. Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja.(Sholahudin, 2013)

4. Pengukuran Kinerja Guru

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dalam berbagai kegiatan, antara lain kegiatan tahap proses dan tahap hasil. Dari kegiatan tersebut dapat dibedakan menjadi tiga kriteria tujuan pengukuran, yaitu: tujuan administratif, supervisi atau konseling, dan penelitian. Data yang diperoleh akan dapat dimanfaatkan memvalidasi prosedur seleksi, evalusi program, evaluasi motivasi, dan kepuasan kinerja.

Menurut Wayne F. Cascio dalam (Sholahudin, 2013) dijelaskan bahwa syarat dari sistem penilaian adalah relevance, acceptability, reliability, sensitivity dan practically. Relevance berarti bahwa suatu sistem penilaian digunakan untuk mengukur hal-hal atau kegiatan yang ada hubungannya. Acceptability berarti hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima dalam hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi. Reliability berarti hasil dari sistem penilaian tersebut dapat dipercaya (konsisten dan stabil), reliabilitas sitem penilaian dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: waktu dan frekuensi penilaian. Sencitivity berarti sistem penilaian tersebut cukup ‘peka’ dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil, cukup ataupun gagal, telah dilakukan oleh seorang karyawan. Practicality

berarti bahwa sistem penilaian dapat mendukung secara langsung tercapainya tujuan organisasi lembaga pendidikan melalui peningkatan produktivitas para karyawan.

Berdasarkan pedoman Departemen Pendidikan Nasional tahun 2005 tentang instrumen penilaian kinerja sekolah khususnya dalam komponen kinerja guru, kinerja guru meliputi dua bidang yaitu 1) Akademik dan 2) Non Akademik. Adapun bidang akademik meliputi tiga unsur yaitu a) Pengembangan pribadi yang memiliki tiga aspek yaitu aspek aplikasi pengajaran, aspek kegiatan ekstra kurikuler dan aspek kualitas pribadi guru, b) Unsur pembelajaran, memiliki tiga aspek yaitu aspek perencanaan, aspek pelaksanaan, dan aspek evaluasi, c) Unsur sumber belajar memiliki dua aspek yaitu aspek ketersediaan bahan ajar dan aspek pemanfaatan sumber belajar. Sedangkan bidang non akademik memiliki satu unsur yaitu unsur kepribadian yang memiliki tujuh aspek yatu: kedisiplinan, etos kerja, kerjasama, inisiatif, tanggung jawab, kejujuran, dan prestasi kerja.

Indikator bidang akademik dari aspek aplikasi pembelajaran terdiri dari tiga indikator yaitu: peningkatan kemampuan dalam penguasaan teknik atau metode mengajar, menerapkan pengajaran yang variatif, dan menggunakan metode yang tepat dalam pengajaran. Dalam aspek perencanaan pembelajaran terdiri dari lima indikator yaitu: memiliki kurikulum yang berlaku, memiliki kalender pendidikan, memiliki program semester, memiliki program tahunan, dan memiliki rencana pembelajaran. Dalam aspek pelaksanaan pembelajaran terdiri dari enam indikator yaitu: memulai pembelajaran tepat waktu, memanfaatkan waktu pembelajaran dengan optimal, memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya dan berpendapat, menggunakan suara yang jelas dan tegas dalam mengajar,

melaksanakan pengelolaan kelas dengan baik, dan melaksanakan pembelajaran dengan rencana pelajaran yang sudah disusun.

Unsur sumber belajar yang memiliki aspek ketersediaan bahan ajar terdiri dari tiga indikator yaitu: memiliki buku pegangan utama yang sama seperti yang dimiliki siswa, memiliki buku penunjang yang mampu memperkaya materi pembelajaran, dan memiliki daftar buku yang dapat digunakan siswa untuk memperkaya pengetahuan. Aspek pemanfaatan sumber belajar terdiri dari empat indikator yaitu: guru mampu memanfaatkan media yang ada untuk pembelajaran, guru mampu memanfaatkan alat peraga yang ada, guru memiliki kemampuan untuk membuat alat peraga, memanfaatkan semua sumber belajar yang ada.

Aspek kerja sama terdiri dari empat indikator yaitu: dapat menyesuaikan pendapatnya dengan orang lain, mengetahui secara mendalam bidang tugas orang lain yang ada hubungannya dengan bidangnya sendiri, menghargai pendapat orang lain dan mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain menurut waktu dan bidang yang sama. Sedangkan aspek inisiatif terdiri dari tiga indikator yaitu: selalu berusaha memberikan saran dan pandangannya baik dan berguna kepada atasan baik diminta atau tidak diminta, tanpa petunjuk atau perintah atasan dalam melaksanakan tugas, dan berusaha mencari tatacara kerja baru dalam mencapai daya sebesar-besarnya. (Ahmad Shidqi Dian Arifandi, 2020)

B. Jenjang Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan di dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk

mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UURI, Pasal 1, UU No. 20 Tahun 2003). Jadi pendidikan dalam makna yang umum, dapat diberi arti sebagai komunikasi terorganisasi dan berkelanjutan yang disusun untuk menumbuhkan kegiatan belajar.

Dalam bahasa Indonesia, pendidikan berarti proses mendidik atau melakukan suatu kegiatan yang mengandung proses komunikasi pendidikan antara yang mendidik dan yang dididik. Melalui masukanmasukan kepada peserta didik yang secara sadar akan dicerna oleh jiwa, akal maupun raganya sehingga pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotor), dan sikap (afektif) sesuai dengan yang dituju oleh pendidikan tersebut (Diana, 2012:2).

Dalam kamus besar bahasa Indonesia disebutkan bahwa pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (KBBI,1994:232).

John Dewe menyatakan bahwa pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia. SA. Bratanata juga mengemukakan pendidikan adalah usaha yang sengaja di adakan baik langsung maupun secara tidak langsung untuk membantu anak dalam perkembangannya mencapai kedewasaan.

Ki Hajar Dewantara menyatakan bahwa mendidik adalah menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak agar mereka sebagai manusia dan sebagai

anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya. Dalam GBHN menyatan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup (Ahmadi dan Uhbiyati, 2001:69).

Pendidikan adalah proses yang disengaja atau yang tidak disengaja untuk menyempurnakan dengan metode untuk mengarahkan individu manusia menghasilkan manusia yang di inginkan (Royak, 1998:10).

Pendidikan diyakini sangat berpengaruh terhadap kecakapan, tingkah laku dan sikap seseorang, dan hal ini semestinya terkait dengan tingkat pendidikan yang ditempuh. Pendidikan merupakan sembarang proses yang dipakai individu untuk memperoleh pengetahuan atau wawasan, atau mengembangkan sikap-sikap ataupun keterampilan keterampilan. Pendidikan juga pahami sebagai segala perbuatan yang etis, kreatif, sistematis, dan intensional, dibantu oleh metode dan teknik ilmiah, diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan tertentu. pendidikan yang lebih tinggi jenjangnya dan anak didik secara sadar atau tidak sadar akan menebarkan pengetahuannya kepada masyarakat sekitarnya. (Tarigan, 2006:22).

Pendidikan sekolah yang bersifat umum, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan pengetahuan tertentu, yang tidak dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan

demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja guru.

Pendidikan adalah suatu aktivitas sosial yang memungkinkan masyarakat tetap ada dan berkembang. Di dalam masyarakat yang kompleks, fungsi pendidikan ini mengalami spesialisasi dan melembaga dengan pendidikan formal yang senantiasa tetap. Pendidikan adalah segala perbuatan yang etis, kreatif, sistematis dan intensional dibantu oleh metode dan teknik ilmiah, diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan usaha yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan terencana (bertahap) dalam meningkatkan potensi diri peserta didik dalam segala aspek menuju terbentuknya kepribadian dan akhlak mulia dengan menggunakan media dan metode pembelajaran yang tepat guna melaksanakan tugas hidupnya sehingga dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya (Zulnuraini, 2014:2).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan pada hakikatnya suatu kegiatan yang secara sadar dan disengaja, serta penuh tanggung jawab yang dilakukan oleh orang dewasa kepada anak sehingga timbul interaksi dari keduanya agar anak tersebut mencapai kedewasaan yang dicita-citakan dan berlangsung terus-menerus sehingga tercapai kesempurnaan sedikit demi sedikit.

2. Jenjang Pendidikan

UURI No.20 tahun 2003 menyatakan bahwa jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang di tetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang di kembangkan (SISDIKNAS, 2014:3).

Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, jenjang sendiri bermakna tingkat-tingkat yang beraturan dari bawah ke atas, sedangkan jenjang pendidikan adalah tahap dalam pendidikan yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik, keluasan bahan pengajaran, dan tujuan pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum (E-book, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)).

Jenjang pendidikan di Indonesia dapat diartikan sebagai perwujudan proses pembelajaran di sekolah sebagai penyelenggara pendidikan formal. Sedangkan pengertian sekolah adalah lembaga pendidikan yang secara resmi menyelenggarakan kegiatan pembelajaran secara sitematis, berencana, sengaja, dan terarah yang dilakukan oleh pendidik yang profesional, dengan program yang diruangkan dalam kurikulum tertentu dan diikuti oleh peserta didik pada setiap jenjang tertentu (Suwarno, 2006:20).

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) jenjang pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa jenjang pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Pendidikan dalam prosesnya mempunyai tingkatan-tingkatan tertentu yang menjadi simbol tentang level

seseorang individu telah menguasai atau menyelesaikan tingkatan pendidikan tertentu. Menurut UU RI No. 20 tahun 2003 pasal 14 tentang sistem pendidikan nasional dijelaskan bahwa jenjang atau tingkatan pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Jenjang pendidikan guru termasuk dari jenis pendidikan profesional yaitu pendidikan yang diarahkan terutama pada kesiapan penerapan keahlian bidang tertentu. Dalam proses rekruitmen pegawai pada suatu instansi pemerintah, ijazah merupakan salah satu syarat penting dalam tahapan proses seleksi calon pegawai. Ijazah merupakan kualifikasi jenjang pendidikan yang dipunyai oleh pelamar pekerjaan, kecuali itu ijazah merupakan bukti kemampuan formal yang dimiliki oleh pemiliknya.

Penelitian tentang hubungan pendidikan dengan kinerja perusahaan dilakukan oleh Ginn (2000:102-106) menemukan bahwa peningkatan kinerja organisasi ditentukan oleh pendidikan yang dimiliki seseorang. Dengan gelar yang disandang guru tersebut disamping menanggung beban yang diberikan pemerintah namun secara psikis harus mampu bekerja lebih baik dan syukur berprestasi. Berkaitan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat dan tuntutan masyarakat terhadap pendidikan yang semakin kompleks, maka guru berkwajiban secara terus-menerus meningkatkan kemampuan profesionalismenya dalam rangka menjembatani kesenjangan di atas.

Jadi yang dimaksud dengan jenjang pendidikan guru Madsrasah Ibtidaiyah adalah tingkatan pendidikan dasar yang ditempuh oleh guru atau calon guru sekolah dasar baik pendidikan prajabatan maupun dalam jabatan sebagai syarat untuk mendapatkan kewenangan mengajar di sekolah dasar.

Atau Jenjang pendidikan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tingkat-tingkat pendidikan keguruan yang dilalui oleh seorang guru atau tenaga pengajar dengan ijazah terakhir atau pendidikan terakhir yaitu SMU/MAN, Deploma dan sarjana.

C. Evaluasai Guru

1. Evaluasi Kinerja Guru

Terdapat beberapa istilah yang mempunyai keterkaitan dengan evaluasi tetapi memiliki penekanan pada aspek tetentu. Evaluasi merupakan terjemahan bahasa Inggris evaluation yang identik dengan penilaian. Dalam penulisan ini kedua istilah tersebut akan digunakan secara bersama-sama atau bergantian. Istilah lain yaang mempunyai makna hampir sama dengan evaluasi adalah assessment dan measurement (pengukuran). Membahas evaluasi tidak akan terlepas dari pengukuran dan penilaian.

Evaluasi juga diartikan sebagai proses menyediakan informasi untuk membuat keputusan. Evaluasi diartikan juga sebagai proses menetapkan pertimbangan nilai berdasarkan pada peristiwa tentang suatu program atau produk. (Sholahudin, 2013) Sedangkan menurut Shertzer dan Stone dalam (Sholahudin, 2013) ”evaluation consists of making syistematic judgment of the relative effectiveness with which goals are attained in relation to special standard”. Evaluasi diartikan sebagai proses menentukan kesesuaian pada produk, tujuan, prosedur, program, pendekatan dan fungsi. Kata kunci dari pengertian evaluasi adalah proses, pertimbangan dan nilai. Jadi evaluasi merupakan suatu proses yang dilakukan terhadap suatu kegiatan.

Assessment merupakan prosedur yang digunakan untuk mendeskripsikan tingkah laku. Measurement / pengukuran sebagai upaya membandingkan sesuatu dengan

ukuran tertentu; biasanya berkaitan dengan kuantitatif. Sedangkan menurut Ebel dalam (Sholahudin, 2013) , menyebutkan pengukuran merupakan suatu set aturan mengenai pemberian angka terhadap hasil suatu kegiatan. Beberapa konsep ini mempunyai pengertian yang berbeda tetapi ada kesamaannya terutama dalam tujuannya, yaitu menyediakan data.

Pentingnya evaluasi kinerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif adalah merupakan kepentingan bagi pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Bagi para karyawan atau pegawai, evaluasi tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya akan sangat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi itu sendiri, evaluasi kinerja pegawai atau karyawan adalah sangat penting arti serta peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan program manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Secara spesifik pengertian evaluasi kinerja menurut Hadari Nawawi dalam Frank Jefkins, Public Relations, merupakan penilaian secara sistematik tentang relevansi antara tugas-tugas yang diberikan dengan pelaksanaannya oleh seorang pegawai dengan cara mengidentifikasi, mengukur dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja di lingkungan suatu organisasi. Kegiatan pengukuran tersebut merupakan usaha untuk menetapkan keputusan tentang sukses atau tidaknya pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Evaluasi kinerja guru merupakan upaya pemotretan pelaksanaan keija guru, khususnya dalam memberikan layanan pembelajaran yang bermutu dan upaya-upayanya untuk mendukung hal tersebut. Hasil evaluasi kinerja guru menjadi bahan untuk membimbing, mengarahkan, keperluan administratif, promosi, dan mengelola guru lebih lanjut.(Triatna, 2007)

Evaluasi kinerja dalam hal ini disebut juga dengan penilaian kinerja. Penilaian dilakukan secara sitematis terhadap kinerja karyawan dan potensi mereka untuk berkembang. Penilaian kinerja mencakup prestasi kerja, cara bekerja, dan pribadi mereka. Sedangkan penilaian terhadap potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan hasil belajar atau kemampuan mengembangkan profesinya. (Sholahudin, 2013)

2. Perencanaan Evaluasi Kinerja

Secara umum yang dimaksud dengan perencanaan adalah alat untuk mencapai tujuan. Di dalam perencanaan harus dapat diketahui kapan, di mana, dan bagaimana melaksanakan program. Penggunaan perencanaan adalah untuk menyelidiki dan menyiapkan jalan untuk keputusan yang diperlukan atau untuk tindakan yang akan dilakukan. Perencanaan harus dianggap sebagai fungsi yang terpisah dan bukan merupakan tujuan akhir, tetapi selalu sebagai alat untuk mencapai tujuan. Sebagai alat, perencanaan menjadi tahap pertama untuk sesuatu yang akan datang. (Sholahudin, 2013)

Perencanaan sebagian besar adalah sebuah aktivitas kognitif yang menyangkut pemrosesan informasi, menganalisis, dan memutuskan. Perencanaan manajerial menyangkut formulasi dari agenda yang informal dan implisit, dari pada dokumen-dokumen dan kesepakatan-kesepakatan tertulis yang formal. Karena perencanaan

kebanyakan berupa suatu kegiatan yang kognitif yang jarang terjadi sebagai episode tunggal yang bijaksana. Perencanaan bisa dilihat ketika seorang manajer mengambil tindakan untuk melaksanakan rencana. Selama proses ini perilaku-perilaku manajerial yang lainnya akan diikutsertakan juga, hususnya dalam menjelaskan, memotivasi, dan memberi informasi. (Sholahudin, 2013)

Dalam istilah organisasi terdapat beberapa jenis perencenaan yaitu: perencanaan strategik termasuk penentu sasaran-sasaran strategik, strategi-strategi kinerja, dan kebijakan-kebijakan yang luas bagi unit organisasi. perencanaan operasional adalah pengaturan pekerjaan rutin dan penentuan pembagian tugas untuk hari atau minggu berikutnya. Perencanaan tindakan (action planning) adalah pengembangan dari langkah-langkah tindakan yang terinci dan pengaturan untuk membuat perubahan yang penting, implementasi kebijakan yang baru, atau menjalankan sebuah proyek. (Sholahudin, 2013)

3. Pengorganisasian Evaluasi Kinerja

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis. Pengorganisasian dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagi pekerjaan kepada setiap karyawan atau anggota, penetapan departemen-departemen (subsistem) serta penentuan hubunganhubungan. Menurut Malayu, pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut. (Sholahudin, 2013)

Menurut Manullang dalam (Sholahudin, 2013), pengorganisasian merupakan suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan, pembatasan tugas-tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan-hubungan antara unsur-unsur organisasi, sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerja barsama-sama seefektif mungkin untuk pencapaian tujuan.

Selanjutnya Sudirman menyatakan yang dimaksud dengan pengorganisasian adalah cara yang ditempuh oleh sebuah lembaga untuk mengatur kinerja lembaga termasuk para anggotanya. Pengorganisasian tidak lepas dari koordinasi, yang sering didefinisikan sebagaai upaya penyatuan sikap dan langkah dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan.

4. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja

Pada hakekatnya pelaksaan program evaluasi kinerja merupakan fungsi administrasi yang dilaksanakan agar tugas, fungsi tanggung jawab dan wewenang yang telah diorganisasikan berjalan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan dalam sebuah manajemen adalah aktualisasi perencanaan yang dicanangkan oleh organisasi. Jadi dalam pelaksanaan evaluasi kinerja menerangkan mengenai bagaimana proses evaluasi kinerja tersebut dilaksanakan. Dalam pelaksanaan program evaluasi kinerja terdapat beberapa komponen yang sangat diperlukan, diantaranya adalah motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan.

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi dapat diartikan sebagai membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang

itu ingin melakukannya. Motivasi akan memunculkan semangat bekerja dan pantang menyerah saat menghadapi pelbagai tantangan dan hambatan. Untuk memotivasi anggota organisasi, perlu dibangun sikap kebersamaan dan keterbukaan sehingga anggota yang baru masuk sekalipun akan merasa menjadi bagian utuh yang diharapkan kiprahnya.

Ketika informasi masuk dalam dunia manajemen, seluruh personel organisasi harus memiliki kesamaan visi untuk bekerja sama memajukan lembaga. Setiap masalah harus diselesaikan dengan segera. Jika suatu gejala tidak baik di sebuah organisasi, dan kenyataan itu dibiarkan berlarut-larut, yang terjadi kemudian adalah saling curiga, salingmenuduh dan bahkan saling menjatuhkan. Ini adalah akibat logis dari terputusnya arus komunikasi.

Komunikasi dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis, komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang dibangun antara atasan dan bawahan secara simultan. Komunikasi vertikal dari atas bisa berupa pengarahan atau instruksi di samping nasehat atau penilaian. Sedangkan komunikasi dari bawah bisa berbentuk laporan, pengaduan, permintaan, saran, dan kritik. (Sholahudin, 2013)

Komunikasi jenis kedua adalah komunikasi horizontal, yakni komunikasi yang dibangun antaranggota, antar bidang atau antarkelompok yang sifatnya lebih fleksibel. Komunikasi semacam ini akan lebih mudah menyelasaikan masalah karena tidak dibatasi oleh hirarki atau jenjang jabatan. Ketika kedua jenis komunikasi ini berlangsung secara efektif, lembaga apapun termasuk lembaga pendidikan akan mudah membuat terobosan cemerlang untuk memberdayakan anggotanya.

Unsur terakhir yang penting dalam pelaksanaan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah unsur yang esensial dalam sebuah organisasi. kepemimpinan tidak lepas dari karakter individu yang sering ditentukan oleh lingkungan keluarga, lingkungan bergaul, belajar atau tempat kerja. Sesungguhnya, pemimpin yang diidamkan adalah sosok pemimpin yang menjadi tumpuan harapan semua orang, dan bukan golongan atau kelompok tertentu. (Sholahudin, 2013)

5. Pengawasan Evaluasi Kinerja Guru

Pengawasan program atau disebut juga dengan evaluasi program merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk melihat tingkat keberhasilan program evaluasi kinerja. Melakukan evaluasi program kinerja adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat keberhasilan dari kegiatan yang direncanakan. Titik awal dari kegiatan evaluasi program adalah untuk melihat apakah tujuan program evaluasi kinerja sudah tercapai atau belum, Pengawasan pada hakekatnya adalah suatu aktivitas dalam usaha mengendalikan, menilai dan mengembangkan kegiatan organisasi agar sesuai dengan rancana dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terry, dalam Hendyat Soetopo mengartikan pengawasan adalah:

> *"to determine what is accomplished, evaluate it, and apply corrective measures, if needed, to insure result in keeping with the plan", sedangkan Henry Fayol mengatakan bahwa "control consists in verifying whether everything occur in conformity with the plan adopted, the instruction issued and principles established".*

Dari kedua pengertian tersebut pengawasan mengandung arti melihat, mengecek apa yang terjadi,

menilai dan dicocokkan dengan rencana semula yang telah dibuat, instruksi yang telah diberikan dicocokkan dengan prinsip-prinsip yang dikembangkan.

Dari beberapa penjelasan tersebut dapat diambil suatu pengertian bahwa pengawasan merupakan proses aktivitas yang meliputi kegiatan pengecekan, penilaian, pengoreksian yang berdasarkan pada rencana, perintah dan prinsip suatu organisasi dengan tujuan mengendalikan dan mengembangkan kegiatan organisasi. Apabila dipaparkan lebih rinci maka pengawasan ini memiliki beberapa tujuan yaitu: agar pelaksaan tugas sesuai dengan ketentuan, prosedur serta perintah yang telah ditetapkan; agar hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan; agar sarana yang ada dapat didayagunakan secara efektif dan efisien, dan agar diketahui kelemahan dan kesulitan organisasi, kemudian dicari jalan keluarnya. (Sholahudin, 2013)

Penilaian kinerja mempunyai banyak manfaat, karena dapat digunakan sebagai alat dalam berbagai pengambilan keputusan. Billows menyebutkan bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan antara lain dapat dipergunakan sebagai dasar untuk pembayaran upah, gaji, bonus dan sebagai alat dalam pengawasan penugasan pekerjaan, penentuan latihan dan pengembangan, sebagai alat pemberi rangsangan dan dalam pemberian nasihat-nasihat kepada karyawan.

Beberapa manfaat lain yang diperoleh dari adanya penilaian antara lain adalah adanya:

a. Pengembangan staf melalui inservice training,
b. Pengembangan karier melalui inservice training adanya hubungan baik antara staf dan pimpinan,
c. Pengetahuan tentang sekolah lebih mendalam dan pribadi-pribadi,

d. Hubungan produktif antara penilai dengan perencanaan dan pengembangan sekolah,
e. Kesempatan belajar yang lebih baik bagi siswa,
f. Adanya peningkatan moral dan efisiensi sekolah. (Masnun, 2014)

Di sekolah penilaian guru sangat bermanfaat untuk menilai keberhasilan guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Diantaranya keberhasilan guru dalam merencanakan rancangan pembelajaran, dalam melakukan pengelolaan pembelajaran, dalam membina hubungan dengan siswa, dan dalam melakukan penilaian. Penilaian kinerja guru juga bermanfaat untuk meninjau kemampuan yang ada dan menentukan bentuk pembinaan yang dibutuhkan guna meningkatkan kinerja yang ada. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja sangat bermanfaat untuk mengevaluasi hasil kerja yang telah diperoleh. Dan dari hasil penilaian tersebut akan dapat dijadikan sebagai acuan untuk menentukan tindakan selanjutnya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya penilaian kinerja guru, diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berharga bagi sekolah bila dilakukan dengan sikap yang positif dan semangat kerjasama antara petugas penilai dengan guru yang dinilai. (Ahmad Shidqi Dian Arifandi, 2020)

Evaluasi kinerja dalam hal ini disebut juga dengan penilaian kinerja. Penilaian dilakukan secara sistematis terhadap kinerja karyawan dan potensi mereka untuk berkembang. Penilaian kinerja mencakup prestasi kerja, cara bekerja, dan pribadi mereka. Sedangkan penilaian terhadap potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan hasil belajar atau kemampuan mengembangkan profesinya.

Penilaian atau evaluasi kinerja guru sangat bermanfaat untuk mengevaluasi hasil kerja yang telah diperoleh. Dengan adanya penilaian kinerja guru, diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berharga bagi sekolah bila dilakukan dengan sikap yang positif dan semangat kerjasama antara petugas penilai dengan guru yang dinilai.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulsyani. 1987. *Manajemen Organisasi.* Surabaya: Bina Aksara.

Ahmad Shidqi Dian Arifandi. 2020. *Evaluasi Kinerja Guru. Edukais,* Jurnal Pendidikan4(1), 88–100.

Alhaddad, M. R. 2019. *Manajemen Penilaian Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Raudhatul Ulum Salatiga Palembang.* Jurnal Al Ghazali, 2(2), 1–18.

Alma, Buchari. 2010. *Guru professional.* Bandung: Alfabeta.

Almasri, M. N. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Implementasi dalam Pendidikan Islam.* Kutubkhanah; Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, 19 No 02 (02 Juli), 2783–2783. https://doi.org/10.1002/eji.201370106

Arikunto, S. 1990. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Arsyad, A. 2011. *Media Pembelajaran.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Asyari, S. 2020. *Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru.* Jieman: Journal Of Islamic Educational Management, 2(1), 27–40. Https://Doi.Org/10.35719/Jieman.V2i1.14

Atmodiwirio, Soebagio. *Kepemimipinan Dalam pendidikan,* Surabaya: PT. Ardadizya Jaya, 2000.

Bafadal, Ibrahim. 2006. *Pentingnya Peningkatan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar.* Jurnal Pendidikan Inovatif Vol 1 No 1. Universitas Negeri Malang

Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar,* Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Erlangga, 2012.

Cahyo, Agus N. 2013. *Panduan Aplikasi Teori-teori Belajar Mengajar Teraktual,* Jakarta: Kencana

Dalman. 2013. *Ketrampilan Membaca.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Danim, Sudarwan. 2002. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan.* Bandung: Pustaka Setia.

Darling-Hammond, L. & Richardson, N. 2009. *Teacher Learning: What matters? How teachers learn,* dalam Research Review. February 2009, Volume 66, Nomor 5.

Darling-Hammond, L., Holtzman, D.J., Gatlin, Su Jin & Heilig, J.V. (2005). *"Does Teacher Preparation Matter? Evidence about Teacher Certification, Teach for America, and Teacher Effectiveness"* dalam Education Policy Analysis Archives, Volume 13, Nomor 42.

Djamarah, Syaiful Bahri dan Zain, Aswan. 2014. *Strategi Belajar Mengajar.* Jakarta: Rineka Cipta

Donni Juni Priansa 2014, *Kinerja dan Profesionalisme Guru.* Bandung : Alfabeta

Fadlilah, F., Istofa, D. N., & Sari, F. R. 2022. *Peningkatan Efektivitas Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Melalui Manajemen Evaluasi Di Sma Negeri 7 Muaro Jambi.* Jmie (Journal Of Management In Education), 6(1), 45–52. Https://Doi.Org/10.30631/Jmie.2021.61.45-52

Gafur, A. 2012. *Desain Pembelajaran.* Yogyakarta: Penerbit Ombak.

Gunawan. 1996. *Administrasi Sekolah Administrasi Pendidikan Mikro.* Jakarta : Rineka Cipta.

Hamalik, O. 2004. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani, *Manajemen edisi 2,* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003.

Harsanto, Radno. 2009. *Pengelolaan Kelas yang Dinamis.* Yogyakarta: Kanisius.

Hasan, G. 2019. *Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi.* Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi, 16(1), 21–32. https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i1.24474

Hasanah, A. 2012. *Pengembangan Profesi Guru.* Bandung: CV Pustaka Setia.

Hasibuan, Melayu, SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketujuh.* Jakarta: Bumi Askara.

Hendrina, Evinna Cinda, 2018. *Pengaruh Keterampilan Guru dalam Mengelola Kelas terhadap Hasil,* Jurnal Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia, Kalimantan.

Jamaluddin, N. 1978. *Pengertian Guru.* Jakarta: Balai Pustaka.

Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid I, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK RI,* Jakarta: Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Kemdikbud. 2018. *Sistem Zonasi: Pemerataan Pendidikan dan Distribusi Guru.* Jakarta: Kemendikbud

Khusnul Rosidah, Mita. 2019. *Isu Program Sertifikasi Guru di Indonesia.* Jakarta: Kemendikbud

M. Manullang dan Marihor Manullang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.

M. Uzer Usman. 2003. *Menjadi Guru Profesional.* PT. Remaja Rosdakarya.

Majid, A. 2013. *Strategi Pembelajaran.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Malayu S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.

M.Ngalim Purwanto. 2002. *Administrasi dan supervisi Pendidikan.* Bandung :PT Remaja Rosdakarya.

Masnun. 2014. *Strategi Peningkatan Kinerja Guru.* Jurnal Al Ibtida, 1(2), 88–100.

Mohamad Mustari. 2015. *Manajemen Pendidikan.* Jakarta : Rajawali Pers

Mondy, R. Wayne, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 10,* Bandung: Erlangga, 2008.

Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru,* Malang: UIN-Malang Press, 2009.

Mukholisoh, 2021. *Manajemen pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah.* Jurnal Kependidikan Vol. VI. No. 02.

Mukhtar dan Iskandar. 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan.* Jakarta: GP Press

Mulyasa E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Kepala sekolah Profesionalitas dalam Menyuksseskan MBS dan KBK*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.* Bandung : Remaja Rosdakarya

Muriah, S. 2012. *Peran Supervisi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam.* Jurnal Dinamika Ilmu, XII (1), 1-15.

Nur Ali, M. 2019. *Zonasi Guru Bakal Diterapkan Berdasar Wilayah Kecamatan.* Jakarta: Kencana.

Nurdin, D & Silbaweh, I. 2015. *Pengelolaan Pendidikan dari Teori Menuju Implementasi.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Panduan Diklat, 2008. *Manajeman Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidikan Kependidikan Sekolah,* Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas.

Pidarta, M. 2007. *Landasan Kependidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Prenada Media Group. Santrock, J.W. 2010. *Psikologi Pendidikan.* Jakarta: Kencana Media Group.

Priyatna, M. 2017. *Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam.* Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam, 5(09), 21. https://doi.org/10.30868/ei.v5i09.87

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rohani, Ahmad. 2004. *Pengelolaan Pengajaran.* Jakarta: Rineka Cipta.

Rusman, dkk. 2011. *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi Mengembangkan Profesionalisme Guru.* Jakarta: Rajawali Pers.

Sabandi, A. 2013. *Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan.* Pedagogi, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan , XIII (2), 1-9.

Sagala, S. 2009. *Konsep dan Makna Pembelajaran.* Bandung: CV. Sahri.

Sanaky, H.A.H. 2013. *Media Pembelajaran Interaktif-Inovatif.* Yogyakarta: Kaukaban Dipantara.

Sanjaya, W. 2008. *Strategi Pembelajaran Beroreintasi Standar Proses Pendidikan.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sanusi Uwes. 1999. *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen.* Jakarta: Logos Wacana Ilmu.

Sondang P. Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sanusi, Ahmad dkk. 1990. *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan.* Bandung: PPS IKIP.

Sarimaya, F.2009. *Sertifikasi Guru*. Bandung: CV Yrama Widya.

Satori, D., dkk. 2009. *Profesi Keguruan.* Jakarta: Universitas Terbuka.

Satori, Djam'an dkk. 2007. *Profesi Keguruan.* Jakarta: Penerbit Universitas

Swaesti, Eista. 2020. *Buku Pedoman Pencegahan dan Penanganan Corona Virus.* Yogyakarta: Javalitera.

Saud, Udin Syaefudin. 2009. *Pengembangan Profesi Guru.* Bandung: Alfabeta.

Saudagar, Fachruddin dan Ali Idrus. 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru.* Jakarta: Gaung Persada.

Setjipto, S & Kosasih, R. 2009. *Profesi Keguruan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Sholahudin, M. 2013. *Evaluasi Kinerja Guru Evaluasi Kinerja Guru (Manajemen Evaluasi Peningkatan Profesionalitas Guru).* 1(1), 123–144.

Siagian P., Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Suharwoto, Gogot . 2020. Pengelolaan Guru dari Masa Ke Masa dan Strategi Mewujudkan Society 5.0 di Indonesia".

Suhendra dan Hayati, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: UIN Jakarta Press.

Suparlan, 2006. *Guru sebagai Profesi,* Yogyakarta: Hikayat Publising, 2006

Susanto, H. 2014. *Seputar Pembelajaran Sejarah; Isu, Gagasan, dan Strategi Pembelajaran.* Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Suwatno dan Donni Juni, 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta

Syah, M. 2007. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru.* Bandung: Remaja Rosdakarya

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2011. *Manajemen Pendidikan.* Bandung:Alfabeta

Triatna, C. 2007. *Evaluasi Kinerja Guru Dan Upaya Penjaminan Mutu Sekolah.* Jurnal Administrasi Pendidikan, 5(2), 52–66.

Undang-Undang Guru Dan Dosen. 2005. Cemerlang.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Utami, R., Ahmad Syarwani, & Eddy Syaiful. 2020. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia.* Journal of Education Research, 3(1), 226–236.

Wau, Y. 2014. *Profesi Kependidikan.* Medan: Unimed Press

Zubair, A., Sasongko, R. N., & Aliman. 2017. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru.* Jurnal Manajer Pendidikan, 11(4), 304–311.

https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2018/12/sistem-zonasi-pemerataan-pendidikan-dan- distribusi-guru (diakses pada tanggal 12 Desember 2022)

https://www.kompasiana.com/mitaaaaat/5de32bfd097f3670de570892/isu-program- sertifikasiguru-di-indonesia (diakses pada tanggal 17 Desember 2022)

Kotak Surat. (2016). Upaya Pemerintah dalam Meningkatkan Kualitas Guru di Indonesia.

https://oioey.wordpress.com/2016/07/19/upaya-pemerintah-dalam-meningkatkan-kualitas- guru-di-indonesia/ (diakses pada tanggal 22 Desember 2022)

Media Indonesia. (2019). Kesejahteraan Guru Ditingkatkan Bertahap.

https://m.mediaindonesia.com/read/detail/274869-kesejahteraan-guru-ditingkatkan-bertahap (diakses pada tanggal 21 Desember 2022)

https://siedoo.com/berita-22662-zonasi-guru-bakal-diterapkan-berdasar-wilayah-kecamatan/ (diakses pada tanggal 21 Desember 2022)

https://www.timesindonesia.co.id/read/news/264272/pengelolaan-guru-dari-masa-ke-masa-dan-strategi-mewujudkan-society-50-di-indonesia (diakses pada tanggal 21 Desember 2022)

Yunus, Syarifudin. (2017). Mengkritisi Kompetensi Guru. https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru. (diakses pada tanggal 21 Desemnber 2022)

https://radarsemarang.jawapos.com/artikel/untukmu-guruku/2021/04/22/peranan-guru-dalam-pengelolaan-kelas/

https://fatkhan.web.id

RIWAYAT HIDUP

SUKLANI, dilahirkan tanggal 17 Agustus 1961 di Desa Karangtawang Kabupaten Kuningan Jawa Barat, sebagai putra pertama dari dua saudara dari pasangan Ibu Hj Jumiat (Alm) dengan bapak Abdul Gani (Alm), semasa hidup Ibu berprofesi sebagai pedagang ketupat dan bapak berprofesi sebagai petani penggarap sawah orang lain.

Pendidikan Dasar (SD) lulus pada tahun 1973, Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) 4 Tahun lulus 1978 di Kuningan, Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) 6 tahun lulus 1980 di Kuningan. Program Sarjana Muda di tempuh di IAIN Sunan Gunung Jati Bandung luluis tahun 1984, Program Sarjana Lengkap ditempuh di IAIN Sunan Gunung Jati Bandung lulus tahun 1986. Gelar Magister Pendidikan tahun 1998 dari IKIP Bandung konsentrasi Administrasi Pendidikan dan gelar doctor diperoleh dari Universitas Islam Nusantara (UNINUS) Bandung tahun 2013 konsentrasi Manajemen Pendidikan.

Kegiatan mengajar dimulai pada tahun 1984-1985 di MTs Yaspika Desa Karangtawang Kabupaten Kuningan, di SMA Winduwacana kota Cirebon pada tahun 1986 dan menjadi dosen di Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Gunung Jati Cirebon sejak tahun 1989 sampai sekarang.

Beberapa buku bahan ajar yang telah digunakan perpustakaan dan mahasiswa IAIN antara lain Dasar-Dasar Pendidikan (1992), Evaluasi Pendidikan (1990), Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan Untuk Calon Guru Profesional (2016).