

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Upaya Kepala Madrasah**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Upaya adalah ikhtiar untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Jadi, untuk lebih jelasnya upaya adalah segala kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan dilakukan dengan berbagai cara. Tanpa adanya upaya segala sesuatu yang diinginkan tidak dapat berjalan dengan semestinya.

Hal ini perlu diperhatikan oleh kepala sekolah dalam upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu sesuai dengan yang di kemukakan dinas pendidikan telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai: (1) educator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor (penyelia); (5) leader (pemimpin); (6) inovator; dan (7) motivator; Merujuk kepada tujuh peran Kepala Madrasah sebagaimana disampaikan oleh Depdiknas di atas, di bawah ini akan diuraikan secara ringkas hubungan antara peran Kepala Madrasah dengan Meningkatkan kompetensi guru<sup>1</sup>.

#### **1. Kepala Sekolah Sebagai Educator (Pendidik)**

Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, Kepala Madrasah memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di Madrasah. Fungsi Kepala Madrasah sebagai edukator adalah menciptakan iklim Madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga Madrasah, memberikan dorongan kepada tenaga kependidikan

---

<sup>1</sup>Depdiknas, *Standar Kompetensi Kepala Madrasah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB*, (Jakarta : BP. Cipta Karya, 2006), 36.

serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

Memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut Kepala Madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik. Sebagai edukator, Kepala Madrasah perlu selalu berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini pengalaman akan sangat mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, wakil Kepala Madrasah atau anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan Kepala Madrasah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian pula halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikuti<sup>2</sup>.

Upaya yang dapat dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai edukator, khususnya dalam peningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar anak didik dapat dideskripsikan sebagai berikut:

---

<sup>2</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 98.

- a. Mengikutsertakan para guru dalam penataran atau pelatihan untuk menambah wawasannya, memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- b. Berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik agar giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajardan meningkatkan prestasinya.
- c. Menggunakan waktu belajar secara efektif di Madrasah dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang ditentukan.

## **2. Kepala Madrasah Sebagai Manajer**

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimiliki mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, Kepala Madrasah perlu memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui persaingan yang membuahkan kerja sama (cooperation), memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk

meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program Madrasah. Sebagai manajer, Kepala Madrasah mau dan mampu mendayagunakan sumber daya Madrasah dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuannya. Kepala Madrasah mampu menghadapi berbagai persoalan di Madrasah, berpikir secara analitik, konseptual, harus senantiasa berusaha menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah, dan mengambil keputusan yang memuaskan stakeholders Madrasah. Memberikan peluang kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya. Semua peranan tersebut dilakukan secara persuasif dan dari hati ke hati.

Dalam hal ini Kepala Madrasah berpedoman pada asas tujuan, asas keunggulan, asas mufakat, asas kesatuan, asas persatuan, asas empirisme, asas keakraban, dan asas integritas. Sesuai kriteria penilaian kinerja Kepala Madrasah, maka Kepala Madrasah perlu memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan dan mendayagunakan sumberdaya Madrasah secara optimal<sup>3</sup>.

### **3. Kepala Madrasah Sebagai Administrator**

Kepala Madrasah sebagai administrator memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program Madrasah. Secara spesifik,

---

<sup>3</sup> R.L. Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan Dian Angelia)* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 65-68.

Kepala Madrasah perlu memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas Madrasah. Untuk itu, Kepala Madrasah harus mampu menjabarkan kemampuan di atas ke dalam tugas-tugas operasional<sup>4</sup>.

#### **4. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor**

Sebagai supervisor, Kepala Madrasah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor mempelajari tugas sehari-hari di Madrasah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan Madrasah, serta berupaya menjadikan Madrasah sebagai komunitas belajar yang lebih efektif. Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh Kepala Madrasah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang independen dan dapat meningkatkan objektivitas pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Jika supervisi dilaksanakan oleh Kepala Madrasah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), 106.

<sup>5</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), 120-122.

Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di Madrasah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih cermat melaksanakan pekerjaannya. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan Kepala Madrasah terhadap tenaga kependidikan khususnya guru, disebut supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran efektif.

## **5. Kepala Madrasah Sebagai Leader**

Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan<sup>6</sup>.

Kemampuan Kepala Madrasah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari aspek kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi Madrasah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Sedangkan kepribadian Kepala Madrasah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifatnya yang: (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung

---

<sup>6</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 227-229.

jawab, (4) berani mengambil risiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan<sup>7</sup>.

## **6. Kepala Madrasah Sebagai Inovator**

Dalam rangka melakukan peranan dan fungsinya sebagai inovator, Kepala Madrasah perlu memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada tenaga kependidikan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala Madrasah sebagai inovator dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan akan tercermin dari caranya melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptable, dan fleksibel.

Kepala Madrasah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaruan di Madrasah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class*. *Moving class* adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri, yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya. *Moving class* ini biasa dirangkaikan dengan pembelajaran terpadu, sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dijaga oleh beberapa guru yang bertugas memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Euis Karwati dkk, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 115.

<sup>8</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), 78.

## **7. Kepala Madrasah Sebagai Motivator**

Sebagai motivator, Kepala Madrasah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Dorongan dan penghargaan merupakan dua sumber motivasi yang efektif diterapkan oleh Kepala Madrasah. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah keefektifan (effectiveness) kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah<sup>9</sup>.

### **B. Pengertian Kepemimpinan**

Definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran,

---

<sup>9</sup> R.L. Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan Dian Angelia)* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 65-68.

memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi<sup>10</sup>.

Selanjutnya beberapa definisi kepemimpinan yang dapat mewakili tentang kepemimpinan yaitu sebagai berikut<sup>11</sup>:

1. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikutimapa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
2. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
3. Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
4. Kepemimpinan merupakan subjek yang penting di dalam manajemen dan ilmu administrasi karena kepemimpinan terkait dengan hubungan antara atasan dan bawahan di dalam organisasi.
5. Kepemimpinan merupakan proses berorientasi kepada manusia dan dapat diukur dari pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.

---

<sup>10</sup>Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Bandung: 2005), 78.

<sup>11</sup>A.M. Mangunhardjana, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Yayasan Kanasius, 1976), 25.

6. Kepemimpinan pemerintahan adalah sikap, perilaku dan kegiatan pemimpin pemerintahan di pusat dan daerah dalam upaya mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara.

Dari berbagai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

### **C. Pengertian Profesionalisme Guru**

Pengertian profesional dari beberapa definisi yaitu istilah profesional berasal dari kata *profession*. *Profession* mengandung arti yang sama dengan kata *occupation* yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Dengan kata lain, profesi dapat diartikan sebagai suatu bidang keahlian yang khusus untuk menangani lapangan kerja tertentu yang membutuhkannya. Profesionalisme bertarti suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang sama keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus.<sup>12</sup>

Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia istilah profesionalisasi ditemukan sebagai berikut: Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejujuran, dan sebagainya) tertentu. Profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk

---

<sup>12</sup> H.M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 105.

melakukannya. “Profesionalisasi ialah proses membuat suatu badan organisasi agar menjadi profesional”.<sup>13</sup>

Pengertian profesionalitas guru adalah seperangkat fungsi, tugas dan tanggung jawab dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus dibidang pekerjaannya dan mampu mengembangkan secara ilmiah.

#### **D. Ciri-Ciri Guru Profesional**

Menurut Rochman Natawijaya yang dikutip oleh Syafrudin Nurdin, beberapa kriteria sebagai ciri suatu profesi adalah:

1. Ada standar untuk kerja yang bagus dan jelas.
2. Ada badan pendidikan khusus yang menghasilkan pelakunya dengan program dan jenjang pendidikan yang baku serta memiliki standar ilmu pengetahuan.
3. Ada organisasi yang memadai para pelakunya untuk mempertahankan dan memperjuangkan eksistensi dan kesejahteraannya.
4. Ada etika dan kode mengatur perilaku para pelakunya dalam memperlakukan kliennya.
5. Ada sistem imbalan terhadap jasa layanannya yang adil dan baku.
6. Ada pengakuan masyarakat terhadap pekerjaan itu sebagai suatu profesi.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Syaifuddin dan M. Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Press, 2002), 15.

<sup>14</sup> Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Pres, 2002), 17-18.

Seorang profesional guru bukan saja dituntut melaksanakan tugas secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional. Dalam pengembangan model pendidikan profesional tenaga kependidikan, yang diselenggarakan oleh PPS IKIP Bandung tahun 1990, dirumuskan 10 ciri suatu profesi yaitu:

1. Memiliki fungsi dan signifikan sosial.
2. Memiliki keahlian/keterampilan tertentu.
3. Keahlian/keterampilan diperoleh dengan menggunakan teori dan metode ilmiah.
4. Didasarkan atas disiplin ilmu yang jelas.
5. Diperoleh dengan pendidikan dalam masa tertentu yang cukup lama.
6. Aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional.
7. Memiliki kode etik.
8. Kebebasan untuk memberikan judgment dalam memecahkan masalah dalam lingkungan kerjanya.
9. Memiliki tanggung jawab profesional dan otonomi.
10. Ada pengangkatan dari masyarakat dan imbalan atas layanan profesinya.

Jika ciri-ciri profesionalisme tersebut di atas ditunjukkan untuk profesi pada umumnya maka khusus untuk profesi seorang guru dalam garis besarnya ada tiga. *Pertama* seorang guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya. *Kedua* seorang guru yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya

(*Transfer of knowledge*) kepada murid-muridnya secara efektif dan efisien. *Ketiga* seorang guru yang profesional harus berpegang teguh pada kode etik profesional.<sup>15</sup>

## **E. Kompetensi Guru**

Guru sebagai jabatan profesional guru dituntut mempunyai beberapa kompetensi, dalam hal ini pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Tentang Standar Nasional Pendidikan Nomor 19 Tahun 2005 diantaranya adalah:

### **1. Kompetensi Pedagogik**

Yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimilikinya.<sup>16</sup>

Seorang guru harus mampu mengelola proses pembelajaran dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan, disamping itu seorang guru juga harus mampu memahami karakteristik peserta didik, baik itu dari segi kecerdasan, kreatifitas, kondisi fisik, maupun perkembangan kognitifnya.

---

<sup>15</sup> Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Fajar Interpratama, 2000), 141-143.

<sup>16</sup> PP. Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.

## 2. Kompetensi Kepribadian

Adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Kompetensi kepribadian seorang guru sangat dibutuhkan oleh peserta didik dalam proses pembentukan pribadinya. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak guna menyiapkan dan mengembangkan sumberdaya manusia.

## 3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang diterapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas utamanya yaitu mengajar. Adapun ruang lingkup profesional guru adalah:

- a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik secara filosofi , psikologis , maupun sosiologis.
- b. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- c. Mampu menangani dan mengembangkn bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.

- e. Mampu mengembangkan pembelajaran yang bervariasi.
- f. Mampu mengembangkan dan menggunakan alat, media, dan sumber belajar yang relevan.
- g. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.<sup>17</sup>

#### 4. Kompetensi Sosial

Adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

### **F. Peningkatan Profesionalisme Guru**

Yang dimaksud dengan pengembangan ketenagaan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan mutu serta efisiensi kerja seluruh tenaga yang berada dalam suatu unit organisasi.

Pengembangan profesional guru dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan yang sesungguhnya memiliki keragaman yang jelas, terdapat kesamaan.

1. Kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan-kebutuhan sosial.
2. Kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. nDengan demikian,

---

<sup>17</sup> Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006), 35.

guru dapat mengembangkan potensi sosial dan potensi akademik generasi muda dalam interaksinya dengan alam lingkungannya.

3. 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.<sup>18</sup>

Pengembangan profesional guru dapat didekati berdasarkan orientasi kemasyarakatan, sekolah atau perseorangan. Sudarwan Danim berpendapat “Fokus aktifitas pengembangan profesional guru itu adalah kehidupan guru itu sendiri. Banyak diantara guru pemula yang merasa sedih karena mereka tidak dipersiapkan secara matang untuk melaksanakan tugas-tugas kompleks dan diperlukan di dalam kelas.”<sup>19</sup>

Dalam menyiapkan guru-guru profesional lembaga pendidikan memberikan peran melalui program pendidikan satu, dua tahun, dan lima tahun untuk mempersiapkan calon guru, sedemikian rupa agar mereka memiliki kualitas dan kuantitas, dan kompetensi yang memadai sesuai dengan tugas dan jabatan mereka.<sup>20</sup>

Pembinaan keprofesionalan seorang guru pada dasarnya tumbuh melalui pengasahan atau melalui proses pembinaan akademik, artinya seorang guru telah melalui pembinaan akademik sudah pasti tumbuh pembinaan keprofesionalan sesuai bidang pembinaan ilmu, pendidikan dan keprofesionalan yang ditekuni

---

<sup>18</sup> Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2002), 51.

<sup>19</sup> Ibid., 52-53.

<sup>20</sup> Akmal Hawi, *Kompetensi Guru PAI* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 68.

seorang pendidik, maka tidak dikatakan profesional bila seorang guru dalam dalam pembinaan akademik mengalami kendala.

### **G. Meningkatkan Profesionalisme Guru**

Dalam upaya Meningkatkan profesionalisme guru, salah satu upaya pemerintah yang diemban oleh seorang pemimpin lembaga pendidikan dalam hal ini Kepala Madrasah adalah menyelenggarakan sistem Penilaian portofolio dalam konteks persiapan sertifikasi guru dalam jabatan pada hakekatnya adalah bentuk uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Sebagai dasar untuk menentukan tingkat profesionalitas guru yang bersangkutan, portofolio terdiri atas 10 komponen, yaitu: (1) Kualifikasi akademik, (2) Pendidikan dan Latihan, (3) Pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) Karya pengembanagn profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi dibidang kependidikan dan sosial, (10) Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Sepuluh komponen portofolio merupakan refleksi dari empat kompetensi guru. Setiap komponen portofolio dapat memberikan gambaran satu atau lebih kompetensi guru peserta sertifikasi, dan secara akumulasi dari sebagian atau keseluruhan komponen portofolio mereflesikan keempat kompetensi guru yang bersangkutan adalah kompetensi paedagogik, kompetensi keberibadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup>Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 5.