

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

1. Pengertian Kepala Sekolah

Sekolah merupakan organisasi yang kompleks dan unik, dikatakan kompleks dan unik, karena sekolah memiliki ciri-ciri has yang tidak dimiliki organisasi pada umumnya. Sebagaimana Wahjosumidjo berpendapat tentang “sekolah sebagai organisasi, di mana sekolah menjadi tempat untuk belajar dan mengajar serta tempat untuk menerima dan memberi pelajaran, terdapat orang atau kelompok orang yang melakukan kerja sama”.¹ Jadi sekolah itu tidak lepas dengan organisasi yang mana di dalamnya terdapat beberapa orang yang bekerjasama untuk tujuan yang sama.

Kepala sekolah itu bisa dikatakan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Dengan demikian menurut Wahjosumidjo, secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai: “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.²

¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 133-134

² *Ibid.*, 84.

Seorang kepala sekolah hendaknya memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan kepemimpinan yang akan dipegangnya. Ia hendaknya memiliki sifat-sifat jujur, adil, dapat dipercaya, suka menolong, dan membantu guru dalam menjalankan tugas dan mengatasi kesulitan-kesulitan, bersifat supel, ramah, mempunyai sifat tegas dan konsekuen yang tidak kaku.

Menurut Daryanto, bahwa seorang kepala sekolah harus berjiwa nasionalis dan memiliki falsafah hidup yang sesuai dengan falsafah dasar negara kita. Jika kita simpulkan apa yang telah diuraikan diatas, maka dapat diketahui syarat-syarat kepala sekolah sebagai berikut:

- a. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan/peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama disekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya.
- c. Mempunyai sifat kepribadian yang baik terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan kependidikan.
- d. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya.
- e. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.³

2. Peran Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah dalam tingkatan sekolah, kepala sekolah sebagai figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program sekolah, kurikulum dan keputusan personel, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan menurut Nur Kholis, peran kepala sekolah memiliki banyak fungsi antara lain:

³ Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 84.

- a. Sebagai evaluator, seorang kepala sekolah harus melakukan langkah awal, yaitu melakukan pengukuran seperti kehadiran, kerajinan, dan pribadi para guru tenaga kependidikan, administrator sekolah dan siswa.
- b. Sebagai manajer, seorang kepala sekolah harus memerankan fungsi manajerial dengan melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengoordinasikan.
- c. Sebagai administrator, seorang kepala sekolah memiliki tugas utama. *Pertama*, sebagai pengendali struktur organisasi. *Kedua*, melaksanakan administrasi substantif yang mencakup administrasi kurikulum, kesiswaan, personalia, keuangan, sarana, hubungan dengan masyarakat, dan administrasi umum.
- d. Sebagai supervisor, seorang kepala sekolah berkewajiban untuk memberikan pembinaan atau bimbingan kepada para guru dan tenaga pendidikan.
- e. Sebagai *leader*, seorang kepala sekolah harus mampu menggerakkan orang lain agar secara sadar dan sukarela melaksanakan kewajibannya secara baik sesuai dengan yang diharapkan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan.
- f. Sebagai inovator, seorang kepala sekolah melaksanakan pembaruan-pembaruan terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah yang dipimpin berdasarkan prediksi-prediksi yang telah dilakukan sebelumnya.
- g. Sebagai motivator, maka kepala sekolah harus selalu memberikan motivasi kepada guru dan tenaga pendidikan.⁴

Mulyasa menjelaskan bahwa, Kepala sekolah profesional tidak hanya dituntut untuk melaksanakan berbagai tugas disekolah, tetapi ia juga harus mampu menjalin hubungan atau kerja sama dengan masyarakat dalam rangka membina pribadi peserta didik secara optimal.⁵

3. Tugas Kepala Sekolah dalam Bidang Supervisi

a. Pengertian Supervisi

Kata supervisi berasal dari bahasa inggris *supervision* yang terdiri atas dua kata, yaitu *super* dan *vision*. Yang mengandung pengertian melihat dengan

⁴ Nur Kholis, *Manajemen Berbasis Sekolah, Model dan Aplikasi* (Jakarta: Grasindo, 2003), 119-121.

⁵ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006), 187.

sangat teliti pekerjaan secara keseluruhan orang yang melakukan supervisi disebut supervisor.⁶ Untuk tercapainya sebuah aktivitas itu tergantung kepada beberapa orang, diperlukan adanya kordinasi di dalam segala gerak langkah. Pimpinan sekolah harus berusaha mengetahui keseluruhan situasi di sekolahnya dalam segala bidang.

Menurut P. Adam dan frank G. Dickey yang dikutip oleh Nurhayati Djamas “supervisi adalah suatu program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran”.

Menurut Boardman dalam Nurhayati Djamas:

Supervisi adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir, dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti, dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih mencakup berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.⁷

Sedangkan menurut Wiles yang dikutip oleh Soekarto Indrafachrudi bahwa pengertian supervisi adalah “*Supervision is a service activity that exists to help teacher do their job better*”. Seorang supervisor bekerja sama dengan guru-guru. Tugasnya adalah membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapinya sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya.⁸

Mengingat banyak definisi supervisi pendidikan yang dikemukakan para ahli dalam Supardi, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian supervisi adalah sebagai berikut:

⁶ Nurhayati, Djamas, *Pedoman Pelaksanaan Supervisi* (Jakarta: Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan agama Islam, 2000), 9.

⁷ Ibid., 120.

⁸ Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Pemimpin Sekolah* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006), 87.

- 1) Supervisi bukan usaha pengarahan membentuk pribadinya guru dengan pola yang dikehendakinya oleh supervisor, tetapi supervisor membantu agar berkembang yang sesuai dengan kodratnya.
- 2) Dalam kegiatan supervisi pendidikan bukan hanya profesi guru yang bersangkutan, tetapi juga pribadinya.
- 3) Dalam kegiatan supervisi, supervisor tidak mencari kesalahan guru, tetapi membantu mereka agar dapat memecahkan masalah yang dihadapi dan bagaimana memecahkannya. ⁹

Kesimpulan yang dapat ditarik dari semua pengertian supervisi adalah suatu pelayanan untuk membantu, mendorong membimbing serta membina guru-guru agar ia mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas pembelajaran

b. Tujuan Supervisi

Mengembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik. Perbaikan dan perkembangan proses belajar mengajar secara total, ini berarti tujuan supervisi tidak hanya untuk memperbaiki mutu mengajar guru tapi juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas, termasuk didalamnya pengadaan fasilitas-fasilitas, pelayanan kepemimpinan dan pembinaan *human relation* yang baik kepada semua pihak yang terkait.¹⁰ Tujuan supervisi yang dikemukakan oleh Supardi adalah sebagai berikut:

⁹ Supardi, *kinerja Guru* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), 76.

¹⁰ Nurhayati, Djamas, *Pedoman Pelaksanaan Supervisi*. 11

- 1) Membantu guru untuk memahami dengan jelas tujuan pendidikan yang hendak dicapai
- 2) Membantu guru dalam mempersiapkan bahan pembelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik dengan memberikan berbagai sumber bahan pelajaran
- 3) Membantu guru dalam menggunakan sumber-sumber pengalaman pembelajaran
- 4) Membantu guru dalam menilai hasil yang telah dicapai belajar peserta didik di sekolah
- 5) Mendorong semangat guru-guru untuk meningkatkan mutu kerjanya dengan memberikan pengetahuan sehubungan dengan jabatannya.¹¹

Dapat disimpulkan bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah untuk memperbaiki proses pendidikan secara umum di sekolah dan memberi bantuan kepada guru agar dapat meningkatkan cara dan daya kerjanya dalam pembelajaran

c. Prinsip-Prinsip Supervisi

Seorang pemimpin pendidikan yang berfungsi sebagai supervisi dalam melaksanakan supervisi hendaknya bertumpu pada prinsip supervisi sebagai berikut:

- 1) Ilmiah, yang mencakup unsur-unsur:
 - a) Sistematis, berarti dilaksanakan secara teratur, terencana dan kontinu.
 - b) Obyektif artinya data yang didapat berdasarkan pada observasi nyata, bukan tafsiran pribadi.

¹¹ Supardi, *Kinerja Guru*, 81.

c) Menggunakan alat yang dapat memberi informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses belajar mengajar.¹²

2) Demokrasi

Servis dan bantuan yang diberikan kepada guru berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan, sehingga guru-guru merasa aman untuk mengembangkan tugasnya. Menjungjung tinggi asas musyawarah memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat serta sanggup menerima pendapat orang lain.

3) Kooperatif

Seluruh staf sekolah dapat bekerja bersama, mengembangkan usaha bersama dalam menciptakan situasi belajar mengajar yang baik.

4) Konstruktif dan kreatif

Membina inisiatif guru serta mendorongnya untuk aktif menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik.¹³

5) Praktis, artinya dapat dikerjakan, sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

6) Fungsional

Supervisi dapat berfungsi sebagai sumber informasi bagi pengembangan manajemen pendidikan proses belajar mengajar.

7) Relevansi

Artinya pelaksanaan supervisi seharusnya sesuai dan menunjang pelaksanaan yang berlaku. Apabila prinsip-prinsip tersebut diatas dapat dipahami dan dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka dapat diharapkan setiap sekolah akan

¹² Pieta, Sahertian, Frans Matahera, *Prinsip dan Tehnik Supervisi Pendiidikan* (Surabaya: Usaha nasional 1982), 31.

¹³ Supardi, *Kinerja Guru*, 87

berangsur-angsur maju dan berkembang sebagai alat yang benar-benar memenuhi syarat untuk mencapai tujuan pendidikan.¹⁴

d. Fungsi Supervisi Pendidikan

Fungsi utama supervisi pendidikan ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran. Untuk mengidentifikasi kebutuhan guru, kemudian untuk meningkatkan kemampuannya dan selanjutnya membimbing guru supaya ia benar-benar berusaha menerapkan kemampuannya untuk meningkatkan situasi belajar-mengajar dengan murid-muridnya, diperlukan kegiatan-kegiatan tertentu, cara-cara tertentu yang khusus dan terarah, agar masing-masing tujuan tercapai sebaik-baiknya.¹⁵

Menurut Piet A. Sahertian fungsi-fungsi supervisi adalah sebagai berikut:

- a. Mengkordinasi semua usaha sekolah
- b. Memperlengkapi kepemimpinan sekolah
- c. Memperluas pengalaman guru-guru
- d. Menstimulasi usaha-usaha sekolah yang kreatif
- e. Memberikan fasilitas dan penilaian terus-menerus
- f. Menganalisis situasi belajar mengajar
- g. Memperlengkapi setiap anggota staf dengan pengetahuan yang baru dan keterampilan-keterampilan baru pula
- h. Memadukan dan menyesuaikan tujuan-tujuan pendidikan dan membentuk kemampuan-kemampuan.¹⁶

Dari fungsi-fungsi di atas ada fungsi lain menurut Satori yang dikutip oleh Supardi sebagai berikut: Fungsi penelitian, Fungsi penilaian, Fungsi perbaikan, Fungsi peningkatan

¹⁴ Yusak, Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan Untuk Fakultas Taibiyah Komponen* (Bandung: Pustaka setia, 1998), 104-105.

¹⁵ Moh, Rifa'i, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Jemmars, 1987), 94.

¹⁶ Piet A. Sahertian, *Konsep dasar dan teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumberdaya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 28.

Sedangkan Supardi mengemukakan bahwa, fungsi supervisi sebagai berikut:

- a) Fungsi kepemimpinan yaitu menyusun rencana dan kebijaksanaan bersama, memberi bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan, memepertinggi daya kreatif pada anggota kelompok mengikutseratakan anggota kelomok dalam menetapkan putusan-putusan
- b) Fungsi infeksi yaitu mengontrol sampai di mana ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dijalankan.
- c) Fungsi pengawasan, yaitu usaha untuk memperoleh data-data yang lebih lengkap, lebih objektif, lebih relevan.
- d) Fungsi latihan dan bimbingan, yaitu memberikan latihan kepada guru-guru sebagai usaha peningkatan profesi guru.
- e) Fungsi evaluasi, yaitu mengukur sampai di mana tujuan sudah belum tercapai, dan berapa banyak kemajuan peningkatan yang dapat dicapai pada setiap tahapan usaha.
- f) Fungsi pelaku perubahan, yaitu kepemimpinan harus diorientasikan kepada perubahan manusia.
- g) Fungsi program perbaikan pembelajaran, yaitu pelaksanaan supervisi oleh supervisor bertanggung jawab untuk memajukan program pembelajaran yang dilsaksanakan guru.
- h) Fungsi pengembangan kurikulum, terdapat keterkaitan antara supervisi dengan kurikulum, oleh karena itu supervisi harus dapat menunjang

- perkembangan kurikulum sesuai dengan kewenangan dan kapasitas masing-masing.
- i) Fungsi hubungan kemanusiaan, yaitu membantu mengatasi kekurangan ataupun kesulitan yang dihadapi anggota kelompok, seperti dalam hal kemalasan, merasa rendah diri, acuh tak acuh dan pesimis.
 - j) Fungsi pembinaan proses kelompok, yaitu mengenal masing-masing pribadi kelompok baik dari segi kelemahannya dan kemampuan masing-masing.
 - k) Mengkoordinir semua usaha sekolah antaranya mengkoordinir usaha tiap guru mengemukakan ide dan caranya untuk perbaikan pembelajaran, usaha guru menumbuhkan profesi melalui *in-service training extension course*, *workshop* bagi guru-guru
 - l) Memperluas pengalaman guru-guru, yaitu membantu memberi pengalaman-pengalaman baru kepada guru dan tenaga kependidikan, sehingga makin hari makin bertambah pengalaman dalam hal belajarnya.
 - m) Menstimulir usaha-usaha kreatif, yaitu bagaimana supervisor membantu, mendorong dan mengembangkan kreativitas anak-anak dan orang-orang yang dipimpinya dan dirinya sendiri
 - n) Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus-menerus.
 - o) Menganalisis situasi pembelajaran, yaitu menganalisis faktor-faktor (tujuan, alat, lingkungan guru, peserta didik, dan lain-lain)
 - p) Mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan kemampuan pembelajaran.¹⁷

¹⁷ Supardi, *kinerja Guru*, 82-86.

e. Teknik-Teknik Supervisi

1) Teknik Perorangan

Teknik supervisi yang dilakukan oleh seorang supervisor terhadap seorang guru atau kepala sekolah atau terhadap kepala sekolah tata usaha. Misalnya mengamati (mengobservasi) cara guru mengajar.¹⁸ Supervisi yang dilakukan perorangan dapat dilakukan antara lain:

a) Mengadakan Kunjungan Kelas

Kunjungan kelas adalah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seseorang supervisor (kepala sekolah, penilik atau pengawas) untuk melihat atau mengamati seseorang guru yang sedang mengajar. Tujuan adanya kunjungan kelas, untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar apakah sudah memenuhi syarat-syarat atau metodik yang sesuai.¹⁹

Teknik supervisi ini ditujukan langsung kepada perbaikan cara-cara mengajar, penggunaan alat peraga, kerjasama murid dalam kelas. Dalam mengadakan kunjungan kelas itu, kita hendaknya bekerja menurut proses yang teratur yaitu:

- 1) perencanaan, dilakukan bersama-sama secara demokrasi oleh kepala sekolah dengan guru kelas yang akan dikunjungi, berdasarkan kesulitan-kesulitan yang telah dialami bersama, maka akan diobservasi, kapan waktu yang sebaik-baiknya.

¹⁸ Nur Hayati, Djamas, *Pedoman Pelaksana Supervisi*. 98.

¹⁹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1998), 120.

- 2) Pelaksanaan, observasi dilakukan seinformal mungkin dengan selalu memperhatikan *prestase* guru dalam kelasnya, tidak menonjolkan diri, tidak banyak interupsi, dan hanya memberikan demokrasi jika diminta.
- 3) Penganalisisan, dilakukan sesudah observasi-observasi bersama-sama oleh kepala sekolah dan guru yang diobservasi, ditempat aman dan tentram, untuk membicarakan hasil-hasil observasi itu dan mencari segi-segi kelebihan dan kekurangannya.
- 4) Kesimpulan dan penilaian, kesimpulan sebagai penilaian terakhir dilakukan juga secara kooperatif, dengan didasari dan disetujui sepenuhnya oleh yang bersangkutan.²⁰

b) Mengadakan Kunjungan Observasi

Guru-guru dari suatu sekolah sengaja untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu. Misalnya cara menggunakan alat atau media yang baru, seperti audio visual aids, cara mengajar dengan metode tertentu, seperti sosio drama, problem solving, diskusi panel, dan sebagainya.²¹

c) Bimbingan Guru-guru

Bimbingan guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa atau mengatasi *peoblem* yang dialami siswa. Banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa. Misalnya siswa lamban dalam belajar, tidak dapat memusatkan perhatian, siswa yang nakal, siswa yang mengalami perasaan rendah diri dan kurang dapat bergaul demgan temen-temennya.

²⁰ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, 187

²¹ Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, 121.

d) Bimbingan guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah antara lain:

- 1) Menyusun catur wulan atau program semester.
- 2) Menyusun atau membuat program satuan pelajaran.
- 3) Mengorganisasi kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas.
- 4) Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran.
- 5) Menggunakan media dan sumber dalam proses belajar mengajar.
- 6) Mengorganisasi kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstrakurikuler, study tour dan sebagainya.

2) Teknik Kelompok

Supervisi yang dilakukan secara kelompok. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

a. Mengadakan Pertemuan Atau Rapat (*Meeting*)

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk didalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru. Berbagai hal yang dapat dijadikan bahan dalam rapat-rapat yang diadakan dalam rangka kegiatan supervisi seperti hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan perkembangan kurikulum.

b. Mengadakan Diskusi Kelompok (*Groep Discussions*)

Diskusi dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Kelompok-kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan atau diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar-mengajar.

Dengan membentuk kelompok-kelompok belajar antara guru-guru yang perlu peningkatan itu. Kelompok disusun sebaiknya berdasarkan kebutuhan dan kepentingan yang sama. Mereka didorong dan dibimbing agar bekerja sama dalam menemukan masalah-masalah dalam bidang tugasnya yang bersama itu, berusaha pula menemukan pemecahannya dan mencari tambahan informasi atau pengetahuan yang diperlukan.²²

c. Mengadakan Penataran-Penataran (*Inservice Training*)

Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan. Misalnya, penataran untuk guru-guru bidang tertentu, penataran tentang metodologi pengajaran, dan penataran tentang administrasi pendidikan mengingat bahwa penataran-penataran yang dilaksanakan tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah

²² Moh. Rifai, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, 144.

terutama adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow-up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru.²³

4. Tanggung Jawab Kepala Sekolah Sebagi Supervisor

Sebagai supervisor kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan, penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknik penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar yang lebih baik. Tugas ini antara lain:

- a. Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami secara jelas tujuan-tujuan pendidikan pengajaran yang hendak dicapai, dan hubungan antara aktivitas pengajaran dengan tujuan tersebut.
- b. Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami lebih jelas tentang persoalan-persoalan dan kebutuhan murid, serta usaha-usaha yang dapat ditempuh, untuk mengatasi dan memenuhinya
- c. guru-guru agar mereka memahami lebih jelas tentang masalah-masalah dan kesukaran belajar murid-murid dan usaha apa yang dapat dilaksanakan untuk menolong dan mengatasinya.
- d. Membantu guru-guru agar mereka memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik dengan menggunakan berbagai variasi metode-metode pengajaran modern sesuai dengan sifat masing-masing mata pelajaran yang diberikan.
- e. Menyeleksi dan memberikan tugas-tugas yang paling cocok bagi setiap guru sesuai dengan minat kemampuan dan bakat masing-masing dan selanjutnya

²³ Ibid., 122.

dapat mendorong untuk terus memperkembangkan minat-minat, bakat-bakat dan kemampuan.

- f. Memberikan bimbingan yang bijaksana kepada guru-guru terutama kepada guru-guru baru, agar mereka memasuki, memahami dan menghayati suasana sekolah.
- g. Membantu guru-guru untuk memahami sumber-sumber pengalaman belajar bagi murid-murid di dalam sekolah, di tengah-tengah masyarakat sehingga situasi belajar mengajar diperkaya karenanya.
- h. Membantu guru-guru untuk memahami, dapat membuat dan dapat mempergunakan berbagai alat pelajaran dan alat-alat peraga untuk memperbaiki kualitas belajar mengajar.
- i. Memberikan pelayanan dan bimbingan sebaik-baiknya agar guru-guru dapat menggunakan kemampuan dan waktu-waktu sepenuhnya bagi melaksanakan tugas-tugas jabatan mereka.

Selain itu Supardi mengemukakan untuk memenuhi persyaratan dan kompetensi supervisor kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

1. Mengorganisasi dan membina guru, yang mencakup:
 - a. Memotivasi dan meningkatkan semangat kerja
 - b. Menegakkan kedisiplinan dengan sanksi-sanksinya
 - c. Memberi konsultasi, memimpin diskusi, dan membantu pemecahan masalah
 - d. Memberi contoh perilaku seperti dituntutnya dalam supervisinya
 - e. Ikut mengusahaakan insentif guru-guru
 - f. Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok, penataran, dan belajar lebih lanjut

g. Mengusahakan perpustakaan untuk guru-guru

Memberi kesempatan kepada guru-guru mengarang bahan pelajaran sendiri sebagai bahan buku tambahan

2. Mempertahankan dan mengembangkan kurikulum yang berlaku, yang mencakup:

a. Menciptakan dan pertahankan keadaan dan iklim pembelajaran yang sesuai

b. Memberikan pengarahan kepada guru-guru tentang cara mengelola kelas

c. Mengkoordinasi guru

d. Memberikan pengetahuan pendidikan baru kepada guru

e. Memberikan program yang sesuai dengan kondisi dan keadaan

f. Mengembangkan bahan mata pelajaran bersama guru-guru

g. Mengembangkan model pembelajaran bersama guru-guru

h. Mengembangkan alat-alat bantu pembelajaran bersama guru-guru

i. Memberi contoh model pembelajaran

j. Mengembangkan program pengayaan dan remedial bersama guru-guru

k. Membantu menciptakan sekolah sebagai pusat kebudayaan untuk mengembangkan peserta didik sebagai manusia seutuhnya²⁴

Semua yang diuraikan di atas sangat berperan dalam tercapainya perkembangan sekolah. Namun demikian tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai bila tidak didukung oleh kemampuan kepala sekolah yang bersangkutan

²⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, 102-103.

dalam melakukan tugas supervisi, dukungan faktor lingkungan masyarakat sekitar sekolah, cakapan para pegawai yang ada, kemampuan guru dalam memberikan pelajaran.²⁵

B. Tinjauan tentang Motivasi Guru

1. Pengertian Motivasi Guru

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*movere* yang berarti berpindah *to more* atau juga dengan prakata *motive* yang berarti dorongan, kehendak, alasan atau kemauan".²⁶ Secara etimologis, *motif* atau dalam bahasa inggrisnya *motive* berarti, berasal dari kata *motion*, yang berarti "gerakan" atau 'sesuatu yang bergerak'. Selain *motif* dalam psikologi dikenal dengan istilah *motivasi*. Sebenarnya motivasi merupakan yangt lebih umum yang menunjukkan pada seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam diri individu, tingkah laku yang ditimbulkannya, dan tujuan atau akhir dari gerakan atau perbuatan.²⁷

Motivasi sangat erat hubungannya dengan perubahan tingkah laku manusia untuk menuju pada tujuan yang diinginkan. Menurut Mulia Nasition bahwa, "motivasi sebagai alat pembangkit, penguat, dan penggerak seorang karyawan yang diarahkan untuk mendapat tujuan dan hasil".²⁸ Maka motivasi adalah tenaga-tenaga yang dibangkitkan dan mengarahkan kelakuan individu.

²⁵ Yusak, Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan Untuk Fakultas Tarbiyah Komponen MKNK*, 78.

²⁶ Mahfudh Shalahuddin, *Pengantar Psikologi Pendidikan* (Surabaya: Bina Ilmu, 1990), 113.

²⁷ Alex sobur, *Psikologi Umum dalam Lintas Sejarah* (bandung: Pustaka Setia, 2003), 268.

²⁸ Mulia Nasition, "Motivasi kerja guru". Wordpress on line, http://seputar_pondidikan.Wordpress.com2010/02/16/motivasi-kerja-guru/, diakses 16 maret 2014

Sedangkan motivasi kerja guru menurut Lia Ode Turin adalah “dorongan dari dalam diri guru untuk melaksanakan tugas semaksimal secara bertanggung jawab, berdisiplin dan berorientasi prestasi. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah yang bertanggung jawab terhadap tugasnya”.²⁹ Maka dengan adanya motivasi kerja guru yang tinggi, proses belajar mengajar akan berjalan lancar dan berhasil dengan baik serta hubungan antara individu, baik hubungan antara guru dengan kepala sekolah, hubungan guru dengan guru, guru dengan siswa kan terjalin hubungan yang harmonis.

Motivasi kerja guru bisa dilihat dari kedisiplinan penggunaan metode pengajaran, penguasaan materi, pengelolaan kelas, penggunaan media, komunikasinya dan kerjasamanya.

Tujuan motivasi menurut M. Ngalim Purwanto adalah:

Untuk menggerakkan pegawai atau bawahan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya. Bagi seorang guru, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau memacu para siswanya agar timbul keinginan dan kemauannya untuk meningkatkan prestasi belajar.³⁰

2. Teori-Teori Motivasi

- a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai, karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa kebutuhannya. Abraham Maslow yang dikutip oleh Ratna Yudhawati dan Dani Haryanto mengatakan bahwa, hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

²⁹ <http://www.scribd.com/doc/51941419/42/motivasi-kerja-guru>, 16 maret 2014.

³⁰ Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1998), 73.

- 1) Kebutuhan fisiologikal, seperti rasa lapar, haus dan istirahat.
- 2) Kebutuhan rasa aman, tidak dalam arti fisik semata., akan tetapi juga mental dan intelektual bahkan juga spritual.
- 3) Kebutuhan akan kasih sayang.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- 5) Aktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.³¹

b. Teori Proses

Teori proses menyarankan agar macam-macam faktor dapat memotivasi, tergantung dari kebutuhan individu, situasi di mana individu berada. Teori proses menurut Lyman dan EE. Lawler yang dikutip oleh Robert L. Malthis dan JhonH. Jackson “memfokuskan pada nilai yang ditempat orang untuk suatu tujuan, seperti juga pandangan seseorang terhadap kesamaan dalam tempat kerja atau keadilan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kelakuan kerja orang tersebut”.³²

c. Teori Psikoanalisa dari Freud

Orang akan merasa senang dan puas melakukan pekerjaan karena pengaruh masa lampaunya. Misalnya Sudarwan Danim mengatakan “orang yang puas bekerja pada bidang yang tidak menuntut tanggung jawab, mungkin karena pengaruh masa lampaunya di mana yang bersangkutan tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk bertanggung jawab atas perbuatannya karena selalu terlindung oleh orang itu, dan sebagainya”.³³

³¹ Ratna Yudhawati dan Dani Haryanto, *Teori-teori dasar Psikologi Pendidikan* (Jakarta: PT. Perstasi Pustakarya, 2011), 80.

³² Robert L. Malthis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), 91.

³³ Sudarwan Danim, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 31.

d. Teori McClelland

Teori McClelland yang dikutip oleh Husaini Usman, Teori ini menyatakan bahwa motivasi berprestasi ialah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.³⁴

Menurut McClelland yang dikutip oleh Ratna Yudhawati dan Dani Haryanto, karakteristik orang yang berprestasi tinggi (high achievers) memiliki tiga ciri umum yaitu:

- 1) Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat;
- 2) Menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri dan bukan faktor-faktor lain, seperti kemujuran misalnya; dan
- 3) Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.³⁵

3. Faktor-Faktor Motivasi Guru

Ratna Yudhawati dan Dani Haryanto mengemukakan bahwa, motivasi seorang guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, yang termasuk faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- a. Kepuasan kerja
- b. Prestasi kerja yang dihasilkan

³⁴ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, praktek, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 259.

³⁵ Ratna Yudhawati dan Dani Haryanto, *Teori-teori dasar Psikologi Pendidikan*, 82-83.

Sedangkan faktor eksternal mempengaruhi motivasi seseorang , antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. bekerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat bekerja
- d. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya³⁶

4. Tujuan Motivasi

Motivasi diberikan sebagai upaya memelihara semangat kerja karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Motivasi ditujukan sebagai upaya mendorong dan merangsang pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran. Sebagai upaya motivasi, pemimpin dapat melakukan kegiatan untuk meningkatkan kegairahan, disiplin, kesejahteraan, prestasi, moral kerja, tanggung jawab terhadap tugas-tugas, produktivitas dan efisiensi pegawai.

Sebagaimana menurut Hasibuan yang dikutip oleh Engkoswara dan Aan Komariah bahwa tujuan pelaksanaan motivasi adalah:

- 1) Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin
- 2) Meningkatkan kegairahan pegawai
- 3) Meningkatkan disiplin pegawai
- 4) Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- 5) Meningkatkan prestasi kerja pegawai

³⁶ Ibid., 88.

- 6) Meningkatkan moral kerja pegawai
- 7) Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas
- 8) Meningkatkan produktifitas dan efesiensi
- 9) Memperbesar rasa tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan
- 10) Memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan³⁷

5. Teknik-Teknik Motivasi

Motivasi jelas diperlukan untuk memelihara semangat dan bahkan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga organisasi dapat mencapai tujuan secara produktif. Berdasarkan kajian terhadap hasil penelitian para ahli tentang motivasi, dipelajari beberapa aktivitas yang dapat dijadikan teknik memotivasi baik dari perbaikan iklim dan kualitas tempat kerja sampai kepada perbaikan dan peningkatan perilaku hubungan insani diantara personil serta memberikan reward yang memadai dan menantang kerja.

Menurut Nitisemiro dalam Engkoswara dan Aan Komariah tentang teknik-teknik motivasi sebagai berikut:

- 1) Pemberian gaji yang cukup
- 2) Memperhatikan kebutuhan sosial
- 3) Sesekali menciptakan suasana santai
- 4) Memperhatikan harga diri
- 5) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat

³⁷ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabet CV, 2010), 210-211

- 6) Memberikan kesempatan untuk maju
- 7) Memperhatikan perasaan aman para pegawai untuk menghadapi masa depan
- 8) Mengusahakan loyalitas karyawan
- 9) Sesekali mengajak karyawan untuk berunding
- 10) Memberikan insentif
- 11) Fasilitas yang menyenangkan.³⁸

6. Pentingnya Peningkatan Motivasi Guru

Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar mempunyai posisi yang menentukan bagi keberhasilan pembelajaran. Dalam undang-undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa, “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.³⁹

Oleh karena itu, fungsi utama guru ialah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Disamping itu, kedudukan guru dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman materi pelajaran. Sedangkan bersifat menentukan karena guru yang memilah dan memilih bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik. “salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru ialah kerjanya proses belajar mengajar”.⁴⁰

³⁸ Ibid., 218

³⁹ Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen (Jakarta: Sinar grafika, 2008), 3.

⁴⁰ Syafruddin Nurdin, *Guru Proses dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Pers, 2002), 2.

Mustaqim berpendapat bahwa, “guru yang sangat dituntut terampil dalam mengajar. Yang secara global meliputi proses , pelaksanaan, dan evaluasi”.⁴¹ Dalam hal ini guru harus mendapat motivasi, karena motivasi merupakan suatu yang sangat penting. Guru akan bekerja sungguh-sungguh apabila selalu mendapatkan dorongan atau motivasi.

Peningkatan motivasi guru ini, kepala sekolah berusaha meningkatkan kemampuan mengajar guru, yaitu kemampuan untuk membuat murid lebih giat belajar. Menurut Moh Rifa’i menjelaskan bahwa:

Ada tiga kemampuan mengajar yang mencakup baerbagai segi, yaitu:

- a. Segi pengetahuan, mencakup:
 - 1) Penguasaan materi bidang studi yang diajarkan
 - 2) Pengetahuan tentang berbagai metode yang dipilih untuk menyampaikan materi itu.
 - 3) Pengetahuan tentang berbagai alat pelajaran agar ia dapat memilih alat yang dianggapnya paling sesuai.
 - 4) Pengetahuan tentang simurid (teori belajar)
- b. Segi keterampilan, mencakup:
 - 1) Keterampilan berkomunikasi
 - 2) Keterampilan memilih dan menerapkan metode yang telah dipilihnya dalam situasi yang riil.
 - 3) Keterampilan berinteraksi
 - 4) Keterampilan menggunakan lat-alat pelajaran.
- c. Segi sikap, mencakup:
 - 1) Menyukai murid

⁴¹ Mustaqim, *Psikologi Pendidikan* (Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo, 2004), 97.

2) Berdisiplin terhadap tugas dan terhadap diri sendiri.⁴²

Mulyasa berpendapat, “dalam hal ini pemimpin atau kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi guru, sehingga mereka dapat meningkatkan kerjanya”.⁴³

Dari penjelasan di atas maka peran kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan kemampuan mengajar guru.

7. Peningkatan Motivasi Kepada Guru

Sebagai kepala sekolah sudah seharusnya memberikan dorongan atau motivasi kepada guru atau bawahannya. Sebagaimana Mulyasa berpendapat bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi sebagai berikut:

a. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan

Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri. Pentingnya menanamkan kedisiplinan pada guru adalah untuk:

- 1) Rasa hormat terhadap kewenangan
- 2) Upaya menanamkan kerjasama
- 3) Kebutuhan untuk keorganisasian
- 4) Rasa hormat terhadap orang lain

Peningkatan produktifitas kerja tenaga kependidikan perlu dimulai dengan sikap demokratis.

⁴² Moh Rifa'i, *Adminestrasi Supervisi Pendidikan*, 43-44.

⁴³ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah profesional*, 144.

b. Memberikan motivasi

Menurut Mulyasa, motivasi merupakan suatu faktor yang dominan dan dapat mengerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja. Dalam hal ini tentu motivasi sering disamakan dengan mesin atau mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.⁴⁴ Sedangkan menurut Danim dan Suparno motivasi itu tergantung terhadap misi yang tengah dijalankan, kecintaan pada pekerjaan dari semua individu yang terlibat, dedikasi untuk menjaga standar kerja yang tinggi, kegigihan mencapai tujuan sekolah dan melaksanakan rencana-rencana jangka panjang yang telah disusun sebelumnya, adanya program intensif dan imbalan, serta penghargaan tinggi terhadap prestasi dan kinerja yang baik, semua ini adalah faktor-faktor motivasi yang sangat penting.⁴⁵

c. Penghargaan (*reward*)

Kepala sekolah yang baik akan senantiasa meluangkan waktu waktu memuji, menyampaikan ucapan terimakasih penghargaannya terhadap siapa yang telah mencururkan keringat kepadanya.

Menurut Mulyasa, penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Dan bentuk penghargaan ini tidak berupa barang atau uang, penghargaan dalam bentuk pujian atas prestasi yang diraihny. Ucapan terimakasih juga bisa membuat seseorang merasa termotivasi untuk lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya.

⁴⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah profesional*, 80.

⁴⁵ Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 103.

Dalam *Undang-Undang Guru dan Dosen UU RI No. 14 Th. 2005* Pasal 36, menjelaskan tentang penghargaan yaitu:

- 1) Guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan.
- 2) Guru yang gugur dalam melaksanakan tugas di daerah khusus memperoleh penghargaan dari pemerintah, pemerintah daerah dan, atau masyarakat.

Sedangkan Dalam *Undang-Undang Guru dan Dosen UU RI No. 14 Th. 2005* Pasal 37

- 1) Penghargaan dapat diberikan oleh pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan.
- 2) Penghargaan dapat diberikan pada tingkat sekolah, tingkat desa/tingkat kelurahan, tingkat kecamatan, tingkat kabupaten dan/ atau tingkat internasional.
- 3) Penghargaan kepada guru dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.
- 4) Penghargaan kepada guru dilaksanakan dalam rangka memperingati hari ulang tahun kemerdekaan Republik Indonesia, hari ulang tahun provinsi, hari ulang tahun kabupaten/kota, hari ulang tahun satuan pendidikan, hari pendidikan nasional, hari guru nasional, dan/atau hari besar lain.
- 5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur oleh pemerintah.

Dalam *Undang-Undang Guru dan Dosen UU RI No. 14 Th. 2005* Pasal 38 Pemerintah dapat menetapkan hari guru nasional sebagai penghargaan kepada guru yang diatur dengan peraturan perundang-undang.⁴⁶

d. Pembinaan dan penembangan kemampuan guru dalam mengajar.

Mulyasa berpendapat pengembangan merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Sebagai manusia membutuhkan peningkatan dan perbaikan diri. Sehubungan dengan itu, fungsi dan pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak diperlukan.⁴⁷

Piet A. Sehartian mengemukakan tentang usaha-usaha pengembangan melalui beberapa cara yaitu:

- 1) Pendidikan dan latihan
- 2) Formasi dalam arti penempatan pada jabatan yang lebih dari pada semula
- 3) Seminar, workshop, konferensi, rapat dinas dalam berbagai bentuk.⁴⁸

Dengan memperoleh latihan dan pendidikan personalia akan tetap semangat dan terampil dalam menjalankan tugasnya.

Sedangkan dalam *Undang-Undang Guru dan Dosen UU RI No. 14 Th. 2005*, pembinaan dan pengembangan menjelaskan bahwasannya sebagai berikut: pada Pasal 32

- 1) Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier.

⁴⁶ *Undang-undang Guru dan dosen*, (Kajarta: Sinar Grafika, 2012), 23-24.

⁴⁷ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*(Bandung; Pt Remaja Rosdakarya, 2002), 43.

⁴⁸ Piet A. Sehartian, *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah* (Surabaya: Usaha Nasional, 1994), 168.

- 2) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional.
- 3) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jabatan fungsional.
- 4) Pembinaan dan pengembangan karier guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Sedangkan dalam *Undang-Undang Guru dan Dosen UU RI No. 14 Th. 2005*, dalam Pasal 33 menyebutkan sebagai berikut: Kebijakan strategi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah atau masyarakat ditetapkan dengan peraturan menteri.

Dalam *Undang-Undang Guru dan Dosen UU RI No. 14 Th. 2005*, dalam Pasal 34 menyebutkan sebagai berikut:

- 1) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah atau masyarakat.
- 2) Suatu pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru.
- 3) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan anggaran untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah atau masyarakat.⁴⁹

⁴⁹ *Undang-undang Guru dan dosen*, (Kajarta: Sinar Grafika, 2012),21-22.

C. Tinjauan tentang Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Secara etimologi, “profesi berasal dari bahasa Inggris profession atau bahasa latin profecun yang artinya mengakui, pengakuan, menyatakan mampu atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu”.⁵⁰

Sedangkan secara terminologi, “profesi adalah suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental, bukan bukan pekerjaan manual”.⁵¹ Menurut nana Sudjana. “profesi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh mereka secara khusus disiapkan untuk itu bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat atau tidak memperoleh pekerjaan lain”.⁵² Sedangkan dalam kamus ilmiah populer lengkap, “profesi adalah pekerjaan yang merupakan sumber jabatan yang dilandasi pendidikan keahlian”.⁵³

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian profesi adalah pekerjaan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam tugas pendidikan sekolah serta memiliki landasan pendidikan, keahlian, tertentu yang diabdikan pada kepentingan umum. Sudarwan Danim berpendapat bahwa, “profesionalisme diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalismenya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya”.⁵⁴

⁵⁰ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan Dalam Rangka Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan* (Bandung Pustaka setia, 2002), 20.

⁵¹ Ibid., 21.

⁵² Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Belajar Mengajar* (bandung: PT Sinar Baru Algesindo, 2005), 13.

⁵³ Achmad Maulana, *Kamus Ilmiah Populer Lengkap* (Yogyakarta: Absolut, 2011), 421.

⁵⁴ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan*, 23.

Sedangkan menurut Muhammad Asri Amin “profesionalisme guru dalam mengajar adalah berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan keahliannya sesuai dengan profesinya”.⁵⁵ Uzer Usman berpendapat pengertian profesionalisme guru adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.⁵⁶

2. Ciri-ciri Guru Profesional

Dalam proses pendidikan guru memegang peranan pentingnya peranan guru dalam proses belajar mengajar memerlukan kemampuan yang baik atau profesionalisme dalam tugasnya. Menurut Pupuh Fathurrohman bahwa ciri-ciri guru profesional itu adalah:

Pertama-tama guru harus memperhatikan keadaan lingkungan sekolah tempat ia bekerja. Sebab masyarakat di lingkungan sekolah itu tidak dapat dipisahkan dengan sekolah. Sekolah akan maju kalau ada dukungan yang baik dari masyarakat, sebaliknya masyarakat akan maju bila calon anggota-anggotanya dididik dan dikembangkan di sekolah dengan baik. dan yang kedua penguasaan guru terhadap materi bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, mengelola siswa, melakukan tugas-tugas bimbingan, dan lain-lain.⁵⁷

Untuk melihat apakah seorang guru dapat dikatakan profesional atau tidak, maka dapat dilihat dari lingkungan sekolah dilihat dari latar belakang pendidikan untuk jenjang sekolah tempat dia menjadi guru. Dan dapat dilihat dari pemahaman guru terhadap materi bahan ajar yang akan disampaikan kepada peserta didik, dan menguasai keadaan kelas waktu proses pembelajaran. Karena sangat penting bagi guru untuk menjadi guru yang profesional dalam pendidikan

⁵⁵ Muhammad Asri Amin, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Nuansa Cendekia, 2013), 18.

⁵⁶ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1998), 15.

⁵⁷ Pupuh Fathurrohman, *Guru Profesional* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), 114-15.

Sehubungan dengan profesionalisme seseorang, sebagaimana yang dikutip oleh Sudirman, mengemukakan bahwa pekerjaan itu harus dikatakan sebagai suatu profesi, apabila memenuhi kriteria atau ukuran-ukuran sebagai berikut:

- a) Memiliki spesialisasi dengan latar belakang teori luas
- b) Merupakan karir yang dibina secara organisatoris.
- c) Diakui masyarakat sebagai pekerjaan yang mempunyai status profesional.

Selanjutnya Westby dan Gibson, sebagaimana yang dikutip oleh Pupuh Fathurrohman mengemukakan ciri-ciri keprofesional dibidang pendidikan sebagai berikut:

- a) Diakui oleh masyarakat dan layanan yang diberikan itu hanya dikerjakan oleh pekerja yang dikategorikan sebagai suatu profesi
- b) Dimilikinya sekumpulan bidang ilmu pengetahuan sebagai landasan dari sejumlah teknik dan prosedur yang unik
- c) Diperlukan persiapan yang sengaja dan sistematis, sebelum orang itu dapat melaksanakan pekerjaan profesional
- d) Dimiliki mekanisme untuk menyaring sehingga orang yang berkompeten saja yang diperbolehkan bekerja
- e) Dimiliki organisasi profesional untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat.⁵⁸

⁵⁸ Ibid., 135.

Dari penjelasan di atas menjelaskan bahwa ciri-ciri profesional itu diakui oleh masyarakat, memiliki pengetahuan yang luas, memiliki teknik dan prosedur yang unik, dan memiliki persiapan yang matang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Chandler yang dikutip oleh Piet a. Sahertian, ciri-ciri guru yang profesional adalah:

- a) Mengutamakan layanan sosial lebih dari kepentingan pribadi
- b) Mempunyai status yang tinggi
- c) Mempunyai pengetahuan yang khusus (dalam hal mengajar dan mendidik)
- d) Memiliki kegiatan intelektual
- e) Memiliki hak untuk memperoleh standart kualifikasi profesional
- f) Memiliki kodek etik profesi yang ditemukan oleh organisasi profesi.⁵⁹

Selain itu Robert Richey juga berpendapat tetang ciri-ciri guru yang profesional sebagai mana yang dikutip oleh Piet A. Suhertian, selain ciri-ciri guru yang profesional dalam pendapat Chandler adalah:

- a) Adanya komitmen dari para guru bahwa jabatan ini mengharuskan pengikutnya menjunjung tinggi martabat kemanusiaan lebih dari pada mencari keuntungan diri sendiri
- b) Menjadi anggota dari suatu organisasi profesi
- c) Selalu ingin belajar terus menerus mengenai bidang keahlian yang ditekuni
- d) Jabatan itu dipandang sebagai suatu karir hidup.⁶⁰

⁵⁸ Ibid., 135.

⁵⁹ Piet A. Suhertian, *Konsep dasar dan teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka pengembangan Sumberdaya Manusia*. 28.

⁶⁰ Ibid., 27.

Richey yang dikutip oleh Piet A. Suhertian juga mengemukakan tentang kualitas mengajar guru yang baik, diantaranya:

- a) Bekerja dengan siswa secara individual
- b) Persiapan dan merencanakan mengajar
- c) Perdayagunaan alat pelajaran
- d) Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
- e) Kepemimpinan aktif dari guru⁶¹

3. Syarat-Syarat Guru Profesional

Syarat-syarat guru yang profesional itu sudah ditentukan oleh negara Indonesia sebagaimana dalam *Undang-undang guru dan dosen no 14 tahun 2005* disebutkan pada pasal 8. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Sedangkan dalam *Undang-undang guru dan dosen no 14 tahun 2005* Pasal 9 menyebutkan kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Dan dalam *Undang-undang guru dan dosen no 14 tahun 2005* Pasal 10

Guru yang profesional syaratnya harus memiliki empat kompetensi, kompetensi guru tersebut adalah; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan pofesi.⁶²

Dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru yaitu:

⁶¹ Piet A. Suhertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. 10.

⁶² *Undang-undang Guru dan Dosen UU RI no. 14 Th,2005* (Jakarta: Sinar Grafika, 20012), 8-9

- 1) Kompetensi Pedagogik (kemampuan dalam pengelolaan peserta didik) yang meliputi: Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, Pemahaman terhadap peserta didik, Pengembangan kurikulum/silabus, Perancangan pembelajaran, Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, Evaluasi hasil belajar; dan Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 2) Kompetensi Kepribadian (kemampuan kepribadian) yang harus: mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kinerja sendiri; dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- 3) Kompetensi Sosial (kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat) diantaranya sebagai berikut: berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
- 4) Kompetensi Profesional (kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam) yang meliputi: konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan

kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.⁶³

Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apabila sebagai guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk-beluk pendidikan dan pengajaran dengan ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan dan latihan pra jabatan. Adapun syarat-syarat tersebut meliputi fisik, psikis, mental, dan intelektual.

Cece Wijaya mengemukakan bahwa untuk menjadi guru profesional syarat-syaratnya adalah sebagai berikut:

- a) Persyaratan fisik, yaitu kesehatan jasmani yang artinya seorang guru harus berbadan sehat dan tidak memiliki penyakit menular yang membahayakan
- b) Persyaratan psikis, yaitu sehat rohani yang artinya tidak mengalami gangguan jiwa ataupun kelainan
- c) Persyaratan mental, yaitu memiliki sikap mental yang baik terhadap profesi kependidikan
- d) Persyaratan moral, yaitu memiliki budi pekerti yang luhur
- e) Persyaratan intelektual, yaitu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi.⁶⁴

Dari penjelasan di atas bahwa menjadi guru yang profesional harus memiliki kesehatan jasmana maupun rahani mental yang kuat moral yang baik dan intelektual yang tinggi.

⁶³ *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional* (Bandung: Fokusindo Mandiri, 2012), 137.

⁶⁴ Cece Wijaya, *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994), 9.

Muhammad Nurdin menjelaskan untuk mencapai tujuan pendidikan, seorang guru harus memiliki syarat-syarat pokok, diantaranya adalah:

- a) Syarat syhasiyah (memiliki kepribadian yang dapat diandalkan)
- b) Syarat ilmiah (memiliki ilmu pengetahuan yang mumpuni)
- c) Syarat idhofiyah (mengetahui, menghayati, menyelami manusia yang dihadapinya, sehingga dapat menyatukan dirinya untuk membawa anak didik menuju tujuan yang ditetapkan).⁶⁵

Melihat apa yang kita ketahui tentang tanggung jawab guru yang begitu kompleks, maka seorang guru juga harus memiliki syarat sebagai berikut:

- a) Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam
- b) Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya
- c) Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai
- d) Memiliki kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya
- e) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakan
- f) Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan
- g) Memiliki klien/obyek layanan yang tetap, seperti dokter dan pasiennya, guru dengan muridnya
- h) Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya dimasyarakat.⁶⁶

⁶⁵ Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional* (Yogyakarta: Prisma Sophic, 2004), 158.

Atas dasar persyaratan tersebut diatas, bahwa jabatan profesional harus ditempuh melalui jenjang pendidikan yang khusus mempersiapkan jabatan itu. Demikian juga dengan profesi guru, harus ditempuh melalui jenjang pendidikan: *pre service education*" yaitu pelatihan sebelum mengajar, seperti pendidikan guru atau fakultas keguruan. Dengan adanya fakultas keguruan dapat membuahkan hasil dalam proses belajar yang optimal.

4.Peningkatan Profesional Guru

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

- a. Kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan-kebutuhan sosial.
- 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.
- c. Kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan guru untuk menikmati dan mendorong kehidupan pribadinya, seperti halnya dia membantu

⁶⁶ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru profesional*, 15.

siswanya dalam mengembangkan keinginan dan keyakinan untuk memenuhi tuntutan pribadi yang sesuai dengan potensinya.⁶⁷

Pengembangan profesional guru dapat didekati berdasarkan orientasi kemasyarakatan, sekolah atau perseorangan. Sudarwan Danim berpendapat “fokus aktivitas 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”.⁶⁸

⁶⁷ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, 51.

⁶⁸ *Ibid.*, 52-53.