

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Supervisi

1. Pengertian Supervisi

Istilah supervisi berasal dari bahasa Inggris yang terdiri dari dua akar kata, yaitu : *super* yang artinya “di atas” dan *vision* mempunyai arti “melihat” maka secara keseluruhan supervisi diartikan sebagai “melihat dari atas”. Dengan pengertian itulah maka supervisi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah, karena sebagai pejabat yang berkedudukan di atas atau yang lebih tinggi dari guru.¹

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru-guru atau pegawai sekolah dalam melakukan tugas. Pengawas adalah suatu proses yang mengusahakan agar kegiatan organisasi dapat terbimbing dan terarahkan pada pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Dalam hal ini yang termasuk kategori supervisor dalam pendidikan menurut struktur organisasi, yang berlaku sekarang ini adalah kepala sekolah, penilik sekolah dan para pengurus tingkat kabupaten atau kota madya serta staf kantor bidang yang ada di setiap provinsi.²

¹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), 4.

² Sahertian, *Supervisi Pendidikan Pengembangan SDM*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 17.

Namun menurut para ahli mengartikan terkait supervisi sebagai berikut:³

- a. Menurut Burton dan Brueckner supervisi adalah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang memmpengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak.⁴
- b. Menurut Neagley supervisi adalah setiap layanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, layanan belajar, dan pengembangan kurikulum.⁵
- c. Kimball Wiles mengemukakan bahwa “*Supervisi is an assistance in the development of a better teaching-learning situation*” yaitu suatu bantuan dalam pengembangan dan peningkatan situasi pembelajaran (belajar mengajar) yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Amatebon yang memfokuskan perbaikan in pada kinerja pembelajaran, sehingga guru secara profesional memberikan bantuan dan layanan belajar.⁶

Jadi pada hakikatnya, supervisi adalah sebagai bantuan dan bimbingan atau tuntunan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas instruksional guna memperbaiki hal belajar mengajar dengan melakukan

³ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), 194

⁴ William H. Burton and Leo J. Brueckner, *Supervision: A Social Process* (New York: Appleton-Century-Crofts, 1955), 32.

⁵ Ross L. Neagley, *Supervision of Instruction: Foundations and Dimensions* (New York: Harper & Row Publishers, 1980), 23.

⁶ Kimball Wiles, *Supervision for Better Schools* (New York: Prentice-Hall, 1955), 12.

simulasi, koordinasi dan bimbingan secara kontinu sebagai bagian dari peningkatan mutu pembelajaran.

2. Tujuan Supervisi

Merumuskan tujuan-tujuan supervisi pendidikan menurut Amatebun haruslah memperhatikan beberapa faktor sifatnya khusus, yaitu memperhatikan dengan sungguh-sungguh kegiatan yang betul-betul dapat membantu meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar sebagai tugas utamanya. Apabila kualitas kinerja guru dan staf sudah meningkat, demikian pula mutu pembelajarannya, maka diharapkan prestasi belajar siswa juga akan meningkat.⁷

Kegiatan supervisi yang lebih efektif dilakukan apabila supervisor mempersiapkan segala sesuatunya dengan sernet, persiapan yang cermat itulah yang dapat membantu guru mencari dan memecahkan masalah belajar peserta didik. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa tujuan supervisi adalah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik dan berkualitas khususnya yang dilakukan oleh guru.

Secara Nasional, tujuan konkrit dari supervisi pendidikan adalah:⁸

⁷ Luk-luk Nur Mufidah, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2009), 18.

⁸ Wasti Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bina Aksara, 1998), 41.

- a. Membantu guru melihat dengan jelas tujuan pendidikan.
- b. Membantu guru membimbing pengalaman belajar murid.
- c. Membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran, metode dan pengalaman belajar.
- d. Membantu dalam menilai kemajuan murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.

Tujuan disini dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu tujuan umum dan tujuan khusus antara lain:⁹

- a. Tujuan supervisi pendidikan secara umum adalah memperkembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. Usaha-usaha kearah perbaikan belajar mengajar ini ditujukan kepada pencapaian tujuan akhir dari pendidikan yaitu pembentukan pribadi anak secara maksimal.
- b. Tujuan khusus dari supervisi pendidikan adalah sebagaimana pendapat M. Rifai, MA yaitu (1) Membantu guru agar dapat lebih mengerti atau menyadari tujuan-tujuan pendidikan di sekolah dan fungsi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. (2) Membantu guru agar mereka lebih mengerti dan menyadari kebutuhan dan masalah-masalah yang dihadapi siswanya supaya dapat membantu siswa menjadi lebih baik. (3) Untuk melaksanakan kepemimpinan yang efektif dengan cara

⁹ Rifai, Administrasi dan Supervisi Pendidikan (Bandung: Semmars, 1980), 39-46.

yang demokratis dalam rangka meningkatkan kegiatan-kegiatan yang profesional di sekolah dan hubungan antara staf yang kooperatif untuk bersama-sama meningkatkan kemampuan masing-masing. (4) Menemukan kemampuan dan kelebihan tiap guru dan memanfaatkan serta mengembangkan kemampuan itu dengan memberikan tugas-tugas tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya. (5) Membantu guru meningkatkan penampilannya di dalam kelas. (6) Membantu guru dalam masa orientasi supaya cepat menyesuaikan diri dengan tugasnya dan mendayagunakan kemampuannya secara maksimal. (7) Membantu menemukan kesulitan belajar siswa- siswanya dan merencanakan tindakan-tindakan perbaikan. (8) Menghndari tuntutan-tuntutan terhadap guru yang di luar batas kewajaran, baik dari dalam (sekolah) maupun dari luar (masyarakat).¹⁰

3. Fungsi supervisi

Fungsi utama dari supervisi adalah sekolah pada perbaikan dan peningkat kualitas pengajaran, Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Franseth Jane Maupun Ayer dalam Encyclopedia of Educationl research), Chester Harris bahwa membina program pengajaran yang

¹⁰ William H. Burton and Leo J. Brueckner, *Supervision: A Social Process* (New York: Appleton-Century-Crofts, 1955), 32.

ada sebaik- baiknya sehingga ada usaha perbaikan merupakan fungsi utama supervisi.¹¹

Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti pengikatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana yang demikian ditentukan oleh bentuk dan sifat kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah.¹²

Supervisi sangat penting bagi dunia pendidikan untuk memastikan efektivitas dan produktivitas program yang dicanangkan. Setidaknya ada dua hal yang mendasari pentingnya supervisi pendidikan, pertama perkembangan kurikulum yang senantiasa menjadi indikator kemajuan pendidikan. Kurikulum membutuhkan penyesuaian secara terus menerus. Guru-guru diharuskan mengembangkan kreatifitas mereka agar kurikulum terlaksana dengan baik.¹³

Dalam upaya tersebut, pasti ada kendala yang dijumpai, misalnya informasi tidak lengkap, kondisi sekolah memiliki banyak kekurangan, apatisme masyarakat, keterampilan aplikasi metode yang masih rendah, dan kemamuan memecahkan masalah belum maksimal. Kedua, pengembangan personel pegawai, atau karyawan adalah upaya

¹¹Jane B. Franseth, *Supervision: Emerging Profession* (New York: McGraw-Hill Book Company, 1961), 27

¹² Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya* (Yogyakarta: Kanisius, 1994), 20.

¹³ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah* (Yogyakarta: DIVA Press, 2012), 29.

yang tidak mengenal kata henti dalam organisasi. Pengembangan diri dapat dilakukan secara formal dan informal. Secara formal, lembaga mempunyai tanggung jawab utama, baik melalui penataran. Tugas belajar, lokal karya dan sejenisnya. Secara informal pengembangan diri bisa dilakukan secara mandiri atau bersama rekan kerja, dengan mengikuti kegiatan ilmiah, melakukan eksperimentasi suatu metode belajar dan lain sebagainya.¹⁴

Sedang menurut Briggs bahwa fungsi utama supervisi bukan perbaikan pembelajaran saja, tapi untuk mengkoordinasi menstimulasi, dan mendorong ke arah pertumbuhan profesi guru. Ada analisa yang lebih luas seperti yang dikemukakan oleh Suhertian dalam bukunya *Supervision of Instruction Foundation and Dimension* yang menjelaskan delapan fungsi supervisi:¹⁵

- a. Mengkoordinasi semua usaha sekolah
- b. Memperlengkapi kepemimpinan sekolah
- c. Memperluas pengalaman guru-guru
- d. Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif
- e. Memberi fasilitas dan penilaian yang terus menerus
- f. Menganalisis situasi belajar-mengajar

¹⁴ Mukhtar Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), 46-47.

¹⁵ Suhertian, *Supervisi Pendidikan: Dalam Rangka Program Inservice Education* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 45.

- g. Memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada setiap anggota staff
- h. Memberi wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam merumuskan tujuan-tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.

Dari beberapa penjelasan fungsi di atas, maka menjadi jelas juga bahwa peran utama dari fungsi supervisi pendidikan adalah membantu meneliti, menilai, memperbaiki dan menumbuhkan satu iklim perbaikan bagi proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru, agar mereka dapat mengajar lebih baik lagi dan profesional. Sehingga yang pada akhirnya diharapkan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan maksimal.

4. Prinsip-prinsip Supervisi

Masalah yang dihadapi dalam melaksanakan supervisi di lingkungan pendidikan ialah bagaimana cara mengubah pola pikir yang bersifat otokratif dan korektif menjadi sikap yang konstruktif dan kreatif.¹⁶ Untuk itu kepala sekolah dalam melaksanakan tugas profesional sebagai seorang supervisor harus berlandaskan prinsip-prinsip supervisi demi kesuksesan tugasnya. Adapun prinsip-prinsip supervisi tersebut adalah:¹⁷

- a. Prinsip ilmiah (*Scientific*) prinsi ilmiah ini mengandung cirri-ciri sebagai berikut:

¹⁶ Sahertian, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 21

¹⁷ Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), 194

- 1) Sistematis yang berarti dilaksanakan secara teratur, terencana, dan berkelanjutan.
 - 2) Objektif yaitu data yang diperoleh berdasarkan hasil observasi nyata.
 - 3) Untuk memperoleh data perlu diterapkan alat perekam data, seperti angket, observasi, percakapan pribadi dan seterusnya.
- b. Prinsip *Demokratis* yaitu *Service* dan bantuan yang diberikan pada guru berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga guru-guru merasa aman untuk mengembangkan tugasnya. Demokratis mengandung makna yang menjunjung tinggi harga diri dan martabat guru, bukan berdasarkan atasan dan bawahan tapi berdasarkan kesejawatan.
 - c. Prinsip Kooperatif yaitu mengembangkan usaha bersama untuk menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik.
 - d. Prinsip konstruktif dan kreatif membina inisiatif guru dan mendorong guru untuk aktif menciptakan suasana pembelajaran yang menimbulkan rasa aman dan bebas mengembangkan potensi-potensinya.¹⁸

Sedangkan menurut Pangaribuan yang dikemukakan oleh Syaiful Sagala, bahwa prinsip-prinsip yang harus dijadikan pedoman dan diterapkan dalam mengembangkan supervisi adalah sebagai berikut:¹⁹

¹⁸ Suryo Subroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), 176.

¹⁹ Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), 194

- a. Ilmiah kegiatan supervisi yang dilaksanakan harus benar-benar sistematis, obyektif dan menggunakan instrument atau sarana yang memberikan informasi yang dapat dipercaya dan dapat menjadi bahan masukan dalam mengadakan evaluasi terhadap situasi belajar mengajar.
- b. Kooperatif program supervisi yang dikembangkan atas dasar kerjasama antar supervisor dengan supervisee, sehingga kepala sekolah mampu bekerja sama dengan guru-guru, peserta didik dan seluruh warga sekolah yang berkepentingan dalam peningkatan kualitas belajar mengajar.
- c. Konstruktif dan kreatif supervisor mampu membina guru agar mengambil inisiatif sendiri dalam mengembangkan situasi belajar mengajar, serta mampu nmenggerakkan guru-guru untuk mengembangkan diri dan profesinya sehingga giat memperbaiki program pengajaran dan pendidikan secara konstruktif.
- d. Realistik pelaksanaan supervisi pendidikan harus memperhitungkan dan memperhatikan segala sesuatu yang sungguh-sungguh ada di dalam suatu situasi atau kondisi secara obyektif. Dan harus dihindari terjadinya kegiatan yang sifatnya pura-pura atau program yang muluk- muluk.
- e. Progresif setiap kegiatan yang dilakukan tidak terlepas dari ukuran dan perhatian apakah setiap langkah yang ditempuh memperoleh kemajuan.

- f. Inovatif supervisor dan guru-guru harus terbuka terhadap perubahan yang terjadi di ilmu pengetahuan, teknologi dan sosial. Sehingga mampu mengikhtiarkan perubahan dengan penemuan bar dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan.
- g. Supervisi manusiawi, Moos yang mengatakan staf harus diperlakukan bukan sebagai bawahan, tapi sebagai pengikut. Hal ini dilakukan dengan cara mengkreasikan iklim yang kondusif, komunikasi yang lancar, hubungan yang terbuka, demokrasi, dan otonom. Sehingga akan terbentuk suasana dan kerja sama yang akrab, yang diwarnai oleh toleransi dan kegotong-royongan. Supervisor juga menghargai martabat guru, hak-hak dan keterbatasan mereka diperhatikan dan disadari. Supervisor diharapkan mampu menghormati individualitas dan subjektivitas guru, sehingga ia bisa menghayati keunikan guru masing-masing.²⁰

Kepala sekolah perlu menyesuaikan diri dengan prinsip-prinsip tersebut dengan cara memahami dan menguasai dengan seksama tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga kependidikan yang profesional, karena jika sikap supervisor yang memaksakan kehendak, menakut-nakuti guru dan perilaku negatif lainnya akan melumpuhkan kreatifitas guru. Sikap korektif tersebut harus diganti dengan sikap kreatif, dimana setiap orang mampu menumbukan dan mengembangkan kreatifitasnya untuk perbaikan pengajaran.

²⁰ Made, Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2019), 73.

5. Pendekatan Supervisi

a. Supervisi Klinis

Supervisi Klinis pada dasarnya merupakan bentuk supervisi akademik/pembinaan profesional yang menekankan pada bimbingan langsung tatap muka antara supervisor dan guru (atau tenaga pendidik) sebagai rekan sejawat.²¹ Proses ini melibatkan observasi kelas, analisis terhadap proses belajar-mengajar, refleksi, dan umpan balik untuk memperbaiki praktik mengajar. Strategi supervisi dipilih sesuai dengan “tipe” guru misalnya guru profesional bisa memakai pendekatan non-direktif, sementara bagi guru yang butuh bimbingan lebih intensif, supervisor diharapkan lebih aktif memberi arahan.²²

Beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa Supervisi Klinis berdampak nyata terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan profesionalisme guru. Sebagaimana Nurul Huda menambahkan bahwa Pada tahapan *pre conference* pada supervisi klinis yaitu supervisor mengklarifikasi dengan menanyakan kembali atau mempertegas permasalahan yang dialami oleh seorang guru. Kemudian selanjutnya supervisor mempresentasikan pandangan atau persepsinya terkait permasalahan yang dialami oleh guru. Kemudian selanjutnya pada tahapan Observasi, supervisor berusaha untuk memastikan atau mengarahkan apa saja yang harus dikerjakan oleh guru. Dan yang

²¹Nurcholiq Mochamad, Supervisi Klinis, *Jurnal Evaluasi*, Vol. 1 No. 1, 2017, 1-25

²²Nining, Pendekatan Supervisi Klinis Dalam Pengembangan Kompetensi Mengajar. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi Dan Manajerial (JKSM)*, Vol.2, No.2, 2024, 38–43.

terakhir pada tahapan *post conference* pada supervisi klinis yaitu supervisor mendemonstrasikan atau memberikan contoh terkait dengan solusi yang disepakati bersama antara guru dengan supervisor, dengan supervisor atau kepala madrasah memberikan contoh diharapkan guru mempunyai gambaran yang nyata terkait perilaku yang akan dilakukan. Kemudian yang kedua adalah menetapkan standar atau acuan keberhasilan sebagai dasar untuk mengukur keberhasilan didalam langkah supervisi. Dan yang terakhir supervisor memberikan penguatan terhadap guru untuk mengapresiasi keberhasilan.²³ Dalam hal ini menunjukkan bahwa melalui pendekatan kolaboratif Supervisi Klinis, kualitas perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran meningkat signifikan antara siklus pertama dan siklus berikutnya. Dengan begitu Supervisi Klinis bukan sekedar formalitas, tapi benar-benar dapat meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar.²⁴

Tujuan utama supervisi klinis ialah meningkatkan profesionalisme guru, memperbaiki kualitas pembelajaran, dan mengembangkan kompetensi mengajar. Dengan supervisi, kelemahan dalam cara mengajar, perencanaan pembelajaran, penguasaan bahan ajar, sampai manajemen kelas bisa diidentifikasi dan diperbaiki secara

²³ Purnomo Nurul Huda, Klasifikasi Tenaga Pendidik Sebagai Dasar Pendekatan Dalam Supervisi Klinis, *Jurnal Administrasi, Kebijakan, dan Kepemimpinan Pendidikan [JAK2P]*, Vol. 4, No.2, 2023,122-129

²⁴ Sutranita, Penggunaan Supervisi Klinis dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Guru Menggunakan Model Pembelajaran Inovatif di SD Negeri 192/IX Simpang Setiti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 6, No.1,2022, 3509-3517.

sistematis.²⁵ Selain itu, supervisi klinis mendukung pembaruan metode atau model pembelajaran agar lebih efektif misalnya membantu guru menggunakan metode pembelajaran inovatif atau model pembelajaran berbasis inquiry. Dengan demikian, supervisi klinis berperan sebagai mekanisme supervisi internal yang mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.²⁶

b. Supervisi NonKlinis

Supervisi Non-Klinis adalah bentuk supervisi pendidikan yang terutama berfokus pada aspek administratif, manajerial, dan organisasi dalam lembaga pendidikan — bukan langsung pada perilaku mengajar di kelas. Dalam perspektif supervisi pendidikan secara umum, non-klinis mencakup supervisi terhadap unsur non-personel seperti administrasi sekolah, manajemen sekolah, kurikulum secara makro, sarana prasarana, manajemen tenaga kependidikan serta aspek kelembagaan lainnya.²⁷ Karena ruang lingkupnya luas dan tidak spesifik pada interaksi guru-siswa di kelas, supervisi non-klinis sering digunakan sebagai alat kontrol dan pengelolaan bagi pihak manajemen sekolah atau pengawas.²⁸

Beberapa perbedaan kunci antara supervisi non-klinis dan supervisi klinis digambarkan dalam studi perbandingan: dalam

²⁵ Astuti, Implementasi Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Didaktika : Jurnal Kependidikan*, Vol.11, No.2, 2019, 144-157.

²⁶ Imran, Supervisi Klinis Sebagai Upaya Peningkatan Kemampuan Guru Memahami Bahan Ajar di Sekolah, *Jurnal Didaktika Pendidikan Dasar*, Vol.7, No.1, 2023, 143-154

²⁷ Umi Zulfa, *Supervisi Pendidikan Di Indonesia*, (Cilacap: Ihya Media,2020), 131-132

²⁸ Nurcholiq Mochamad, Supervisi Klinis, *Jurnal Evaluasi*, Vol. 1 No. 1, 2017, 1-25

supervisi non-klinis, inisiatif dan tanggung jawab pengawasan lebih banyak diambil oleh pihak supervisor atau manajemen sekolah, sedangkan supervisi klinis memprioritaskan inisiatif dari guru yang membutuhkan pembinaan.²⁹ Hubungan supervisor dengan guru dalam supervisi non-klinis cenderung bersifat birokratis atau hirarkis, bukan kolegial atau sejawat seperti di supervisi klinis. Selain itu, sifat supervisi non-klinis lebih direktif atau evaluatif, supervisi diarahkan oleh supervisor dengan tujuan pemantauan, evaluasi, dan pengelolaan, bukan pembinaan pribadi terhadap proses mengajar.³⁰

Tujuan utama supervisi non-klinis antara lain menjaga efektivitas dan efisiensi manajemen lembaga — memastikan administrasi, sarana prasarana, kurikulum, pengelolaan tenaga pendidik dan staf, serta aspek operasional sekolah berjalan sesuai standar. Supervisi jenis ini mendukung keberlangsungan operasional sekolah, membantu identifikasi kelemahan sistemik, dan menyiapkan kondisi agar proses belajar-mengajar dapat berlangsung dalam situasi yang mendukung. Dengan demikian, supervisi non-klinis berperan penting dalam aspek manajerial dan struktural pendidikan, bukan hanya pada pembinaan profesional guru.³¹

²⁹Nining, Pendekatan Supervisi Klinis Dalam Pengembangan Kompetensi Mengajar. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi Dan Manajerial (JKSM)*, Vol.2, No.2, 2024, 38–43.

³⁰ Astuti, Implementasi Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Didaktika : Jurnal Kependidikan*, Vol.11, No.2, 2019, 144-157.

³¹Sutranita, Penggunaan Supervisi Klinis dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Guru Menggunakan Model Pembelajaran Inovatif di SD Negeri 192/IX Simpang Setiti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 6, No. 1, 2022, 3509–3517.

B. Kepala Madrasah

1. Pengertian kepala madrasah

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Karena dia sebagai pemimpin dilembaganya, maka ia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapai tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan madrasah yang telah dipimpinnya. Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai "seseorang 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."³²

Berdasarkan pendapat di atas, maka di lembaga pendidikan, kepala madrasah lebih populer dengan sebutan guru yang mendapat tambahan tugas sebagai kepala madrasah. Mereka diharapkan dapat menjadi sosok yang tangguh, bertanggung jawab dan mampu memimpin serta mengelola madrasah yang dipimpinnya.³³

Menurut Sudarwan kepala madrasah adalah sebagai perpaduan dari school principal, yang bertugas kesehariannya menjalankan Principalship atau kepala madrasah. Istilah kepala madrasah mengandung makna sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi kepala madrasah. Penjelasan ini penting karena terdapat beberapa istilah

³² Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), 194

³³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2019), 83

untuk menyebut jabatan kepala madrasah, seperti administrasi madrasah (school manajer), dan lain-lain.

Dari penjelasan di atas, maka bahwa posisi kepala madrasah akan menentukan arah suatu lembaga. Kepala madrasah merupakan pengatur dari program yang ada di sekolah. Karena nantinya kepala madrasah akan menjadi motivator bagi guru serta warga madrasah lainnya dalam peningkatan mutu pendidikan di suatu madrasah.

2. Peran Kepala Madrasah

Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah merupakan tokoh kunci bagi keberhasilan sebuah sekolah/madrasah. Kepala madrasah merupakan pemimpin komunitas madrasah yang paling bertanggung jawab mewujudkan cita-cita komunitas tersebut kedepan. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas tentang hendak di bawa kemana sekolah atau madrasah yang dipimpinnya.³⁴

Kepala madrasah harus mampu berperan sebagai figur mediator, bagi perkembangan masyarakat. Dengan demikian pekerjaan kepala madrasah semakin hari semakin meningkat, dan akan selalu meningkat sesuai dengan perkembangan pendidikan yang diharapkan. Kepala madrasah memiliki peran sebagai berikut:³⁵

³⁴ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*, (Jakarta, PT.Rineka Cipta, 2019), 3-4

³⁵ Suhertian, *Supervisi Pendidikan: Dalam Rangka Program Inservice Education* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 50.

a. Kepala Madrasah sebagai Edukator (pendidik)

Dalam melakukan fungsi sebagai educator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi, bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.³⁶

b. Kepala Madrasah sebagai Manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan untuk menunjang program madrasah.

³⁶ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jakarta, PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 98-99

c. Kepala Madrasah sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program madrasah. Secara specific, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, pengelolaan administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas madrasah.³⁷

d. Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di madrasah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi madrasah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala madrasah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala madrasah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam

³⁷ *Ibid.*, 110-111

pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Kepala madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervise pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya.³⁸

Dalam pelaksanaanya, kepala madrasah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip (1) hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkhis, (2) dilaksanakan secara demokratis, (3) berpusat pada tenaga kependidikan (guru), (4) dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru), (5) merupakan bantuan profesional. Kepala madrasah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulai pembelajaran.³⁹

e. Kepala Madrasah sebagai Leader

Kepala madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

³⁸ Suhertian, *Supervisi Pendidikan: Dalam Rangka Program Inservice Education* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 45.

³⁹ *Ibid.*, 112

Kemampuan kepala madrasah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

f. Kepala Madrasah sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala madrasah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adabtabel dan fleksibel.⁴⁰

g. Kepala Madrasah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat di tumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui

⁴⁰*Ibid.*, 114-115

pengembangan pusat sumber belajar (PSB). Peran kepala madrasah dalam Manajemen Berbasis madrasah (MBM) sangatlah beragam, dari kepala madrasah itu sebagai pendidik, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasahnyanya. Sampai kepala madrasah itu sebagai seorang motivator yang memberikan motivasi kepada pendidik, peserta didik, dan sebagainya.⁴¹

C. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan 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. Selajan dengan hal tersebut, Usman menegaskan bahwa guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus.⁴²

Hakikat profesi menunjuk kepada jenis pekerjaan atau jawaban yang dimiliki dan dilakukan seseorang untuk mengabdikan diri, maka profesi mengandung hakekat sebagai panggilan seseorang berdasarkan minat dan bakatnya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada jenis pekerjaan

⁴¹ *Ibid.*, 116

⁴² Rusydi Ananda, 2018, *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 19-20.

yang dibutuhkan oleh masyarakat dan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat berdasarkan kemampuan yang dimiliki seseorang.⁴³

Secara ideologi, pekerjaan profesi menekankan pada tanggung jawab dan pelayanan tertentu, dari sekedar pekerjaan-pekerjaan yang mendatangkan keuntungan pribadi. Selaras dengan kedua pandangan tersebut, profesi bermakna sesuatu hal atau pekerjaan yang dilakukan secara sadar dan berkelanjutan yang didasarkan pada keinginan atau kesadaran dari dalam diri seseorang serta menjadikannya sebagai mata pencaharian untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.⁴⁴

Konsep dasar profesi menjelaskan beberapa istilah yang melibatkan tentang suatu pekerjaan, yaitu Profesional, Profesionalisme, Profesionalitas dan Profesionalisasi. Pertama, Profesional dalam UUD RI No. 14/2005 Pasal 1 ayat 4, profesional memiliki arti sebuah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Kedua, Menurut Saud dalam buku *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan* Profesionalisme menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi- strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Ketiga, Profesionalitas merujuk

⁴³ Lukas Manu, Theodora, *Profesi Pendidikan dalam Regulasi Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*, (Nusa Tenggara Timur: Jusuf Aryani Learning, 2017), 11-12.

⁴⁴ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional (Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru)*, (Jogyakarta: Ar-ruzz Media, 2020), 46.

pada suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. kepada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya.⁴⁵ Keempat, Profesionalisasi merupakan suatu proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya itu.⁴⁶

Dari konsep dasar profesi yang sudah dijelaskan tersebut, istilah profesi yang memiliki keterkaitan erat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan yaitu profesionalisme. Dimana profesionalisme merupakan komitmen yang harus dimiliki para anggota sebagai tenaga pendidik (guru) untuk selalu meningkatkan kemampuan profesionalnya secara berkelanjutan (Continue). Dengan adanya komitmen tersebut diharapkan guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran serta mutu pendidikan sesuai dengan tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan.

Pengertian lainnya terkait dengan profesionalisme guru yaitu sebuah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Profesionalisme juga diartikan sebagai suatu paham yang menciptakan dilakukannya berbagai kegiatan kerja tertentu dalam

⁴⁵ Muhammad Arif, *Profesi Kependidikan*, (Sumatra Barat: Insan Cendikia Mandiri, 2021), 3.

⁴⁶ Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru: Dari Pra-Jabatan, Induksi, Ke-Profesional Madani*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2022), 105.

kehidupan bermasyarakat dengan berbekal keahlian tinggi dan berdasarkan pada rasa keterpanggilan jiwa dengan semangat untuk melakukan pengabdian memberikan bantuan layanan pada sesama manusia.⁴⁷

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru merupakan suatu profesi (pekerjaan) yang dijadikan sebagai mata pencaharian seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam profesi, dibutuhkan skill dan kompetensi yang harus dikembangkan agar dapat selalu meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan. Selaras dengan hal tersebut, maka sama halnya dengan guru yang harus selalu memperbaiki dan mengevaluasi proses pembelajaran dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan.

2. Syarat Guru Profesional

Guru sebagai tenaga pendidik profesional harus dapat mencerminkan pribadinya sebagai guru profesional terutama pada pendidikan formal. Sebagai seorang guru terdapat syarat-syarat yang berkaitan dengan aspek fisik, mental spiritual dan intelektual.

Untuk mencapai seorang guru yang betul-betul profesional di bidangnya maka perlu adanya kompetensi yang harus di capai oleh seorang guru yang profesional, karena kompetensi adalah seperangkat ilmu pengetahuan dan keterampilan mengajar guru dalam menjalankan keprofesionalan sebagai guru sehingga tujuan dari pendidikan dapat dicapai

⁴⁷ Muhammad Anwar, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Prenadamedia Group,2020), 23

dengan baik. Menurut Suparlan bahwa standar kompetensi yang harus dimiliki dari seorang guru dibagi menjadi 3 yaitu:⁴⁸

- a. Pengelolaan pembelajaran salah satunya dengan pengkondisian kelas.
- b. Penguasaan akademik dimana seorang guru harus menguasai materi-materi yang disampaikan.
- c. Pengembangan profesi keguruan.

Persyaratan guru profesional pun terletak pada kepribadian guru yang matang, dengan begitu guru tidak hanya memberikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya saja, melainkan guru dapat memberikan motivasi dan bimbingan kepada peserta didik, sehingga guru dapat menjadi suri tauladan bagi para peserta didik di sekolah. Dengan persyaratan tersebut diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dimiliki sekolah. Namun, dalam kenyataannya pun syarat-syarat tersebut belum dapat dipenuhi secara bersamaan, maka dari itu diperlukannya pengembangan profesionalisme pada guru untuk memenuhi persyaratan yang menjadi kunci untuk mencapai kesempurnaan.

Selanjutnya Suyanto, mengemukakan empat prasyarat agar seorang guru dapat dikatakan profesional, yakni:

- a. Kemampuan guru mengolah atau menyiasati kurikulum.
- b. Kemampuan guru mengajarkan materi kurikulum dengan lingkungan.
- c. Kemampuan guru untuk memotivasi siswa untuk belajar sendiri.

⁴⁸ Laelasari, 2013, Upaya Menjadi Guru Yang Profesional, *Edunomic: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, Vol,1, No.2, 153.

- d. Kemampuan guru untuk mengintergrasikan berbagai bidang studi atau mata pelajaran menjadi satu kesatuan konsep yang utuh.

Adapun kriteria lain yang diharapkan melekat pada sosok guru profesional yang pertama, kesalehan pribadi yang dapat diwujudkan dalam beberapa bentuk seperti bersikap dewasa, berakhlak mulia, teladan, beriman dan bertakwa. Kedua, kepekaan sosial terbangun dari sikap/ perilaku peduli, empati, senang menolong dan ikhlas. Ketiga, integritas keilmuan merupakan kriteria guru yang mampu menguasai materi yang diampunya sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya, baik itu penguasaan mengenai konsep, teori, hukum-hukum dan esensi dari konsep-konsep tersebut. Keempat, keahlian pedadogis yang terdiri dari aspek kemampuan memahami dan mengembangkan karakter, potensi dan gaya belajar siswa, membimbing siswa dalam menghadapi masalah, memahami SK/KD dan mengembangkannya menjadi indikator-indikator belajar, memilih strategi pembelajaran dan penilaian yang efektif untuk siswa, mengelola kelas dan melakukan tindak lanjut penilaian. Kelima, kepemimpinan yang dimiliki guru untuk dapat mengelola kegiatan belajar agar menjadi lebih efektif.⁴⁹

Persyaratan administratif adalah persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional dalam kaitannya dengan persyaratan legal formal. Kualitas seseorang dapat dilihat dari ijazah serta sertifikat keilmuan yang dimilikinya. Persyaratan akademis adalah persyaratan yang harus dimiliki seorang guru yang profesional dalam kaitannya dengan kapabilitas

⁴⁹ Nazarudin Rahman, *Regulasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2009), 108-110.

dan kualitas intelektual. Sebagaimana teori *Peter G Beidler*, dalam buku *inspiring teaching* yang diedit oleh *John K Roth*, terdapat 10 kriteria guru profesional yaitu:⁵⁰

- a. Seorang guru yang profesional harus benar-benar berkeinginan menjadi guru yang baik.
- b. Seorang guru yang profesional berani mengambil resiko, mereka berani mengambil tujuan yang muluk, lalu mereka berjuang untuk mencapainya.
- c. Seorang guru profesional memiliki sikap positif.
- d. Seorang guru profesional selalu tidak pernah punya waktu yang cukup.
Dalam hal ini, dijelaskan bahwa guru hampir meluangkan waktunya untuk bekerja selama 80-100 jam per minggu, sehingga guru tidak memiliki waktu luang untuk dihabiskan bersama keluarga.
- e. Guru yang profesional berpikir bahwa mengajar adalah sebuah tugas menjadi orang tua peserta didik.
- f. Guru yang profesional harus selalu mencoba membuat peserta didiknya percaya diri.
- g. Seorang guru profesional juga selalu membuat posisi yang tidak seimbang antara peserta didik dengan dirinya.
- h. Seorang guru profesional selalu mencoba memotivasi peserta didik untuk hidup mandiri.

⁵⁰ Peter G. Beidler, "Teaching Literature: The Pleasures and Perils," *College English* 43, no. 2 (1981): 123–134

- i. Seorang guru yang baik tidak percaya penuh terhadap evaluasi yang diberikan peserta didik.
- j. Seorang guru yang profesional senantiasa mendengarkan terhadap pertanyaan-pertanyaan peserta didiknya.⁵¹

Persyaratan yang sudah dijabarkan diatas akan dibebankan kepada guru sepenuhnya, hal tersebut dapat dipahami oleh guru, karena dalam hal ini guru merupakan suri tauladan bagi peserta didik di sekolah. Dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan, guru menjadi sutradara dalam merancang pendidikan dan menentukan arah pendidikan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai sepenuhnya.

3. Pengembangan Profesionalisme Guru

Guru dituntut untuk tanggap terhadap perubahan yang terjadi pada masyarakat, sebagai akibat dari kemajuan arus informasi dan perkembangan Iptek. Pengembangan profesi dapat dilakukan oleh diri sendiri, melalui kegigihan dalam melaksanakan tugasnya. Di pihak lain guru sebagai personil terpenting di sekolah, yang merupakan bawahan kepala sekolah. Secara langsung kepala sekolah berkewajiban mengembangkan kemampuan profesional guru.⁵²

Pengembangan profesionalisme guru sangat penting untuk dilakukan, karena pada dasarnya guru merupakan tenaga pendidik profesional yang harus selalu memperbarui dan meningkatkan kemampuan, keterampilan dan

⁵¹ John K. Roth, *The Teacher's Experience: The Ethics of Teaching and the Teaching of Ethics* (New York: Oxford University Press, 1998), 45.

⁵² Muwahid Shulhan, *Supervisi Pendidikan (Teori Dan Terapan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Guru)*, (Surabaya: Acima Publishing, 2019), 4

sikap yang dimilikinya untuk dapat menunjang proses pembelajaran di sekolah. Essensi profesionalisme guru lebih menekankan pada komitmen guru untuk selalu meningkatkan kualitas profesi agar dapat mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif.

Pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian secara global, karena guru menjadi unsur yang paling dominan dalam melaksanakan proses pembelajaran yang efektif. Guru memiliki tugas dan peran yang lebih banyak daripada sumber daya manusia yang ada di sekolah, dan kualitas guru pun menjadi tolok ukur dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Dalam hal ini, guru tidak hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi saja, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi. Oleh sebab itu, pengembangan profesionalisme guru sangat penting untuk dilakukan oleh setiap guru agar guru dapat meningkatkan kemampuan pada dirinya secara maksimal sehingga dapat mengatasi permasalahan-permasalahan pada saat melaksanakan proses pembelajaran, dan dapat memberikan solusi dari permasalahan tersebut.⁵³

Pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru bukan sesuatu hal yang mudah untuk dilakukan. maka dari itu, diperlukannya perencanaan yang sistematis dan kompleks dalam melaksanakan pengembangan profesionalisme guru. Dalam pelaksanaannya, pengembangan profesionalisme

⁵³ *Ibid.*, 6

guru dapat dilakukan oleh pemerintah, kepala sekolah dan guru. Upaya-upaya yang dilakukan oleh pemerintah yaitu:⁵⁴

- a. Pemerintah telah mengupayakan peningkatan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar mulai dari tingkat persekolahan sampai dengan perguruan tinggi.
- b. Pemerintah mengadakan program penyetaraan guru dibedakan menjadi 3 yaitu program penyetaraan diploma II bagi guru SD, diploma III bagi guru SLTP dan Strata I (sarjana) bagi guru SLTA.
- c. Pemerintah juga melaksanakan program sertifikasi sesuai dengan amanat UU No. 14 Tahun 2005 pasal 42. Sertifikasi yang dimaksud adalah proses pemberian sertifikasi pendidik kepada guru, sertifikasi pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru.
- d. Pemerintah mengaktifkan Pusat Kegiatan Guru (PKG), Menurut Ansyar dan Nurtain menjelaskan bahwa PKG berfungsi sebagai ruangan pusat belajar yang menyediakan berbagai informasi tentang pendidikan, seperti kajian setiap mata pelajaran, alat-alat peraga pendidikan, contoh-contoh pengorganisasian kelas yang baik, contoh persiapan satuan pelajaran dan penyusunan ujian yang baik, serta dimanfaatkan sebagai tempat pertemuan para pengawas atau kepala

⁵⁴ Mustofa, 2007, Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia, *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Vol.4 No.1, 81.

sekolah dengan guru untuk mendiskusikan berbagai gagasan dan kemajuan dalam pendidikan.

- e. Pemerintah mengadakan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah guru mata pelajaran merupakan suatu forum atau wadah yang memfasilitasi berkumpulnya guru mata pelajaran yang sama untuk mengembangkan profesionalitas kerja.⁵⁵ Dan pemerintah juga mengadakan Kelompok Kerja Guru (KKG), KKG merupakan wadah pembinaan profesional bagi guru untuk mempunyai tujuan dalam kegiatannya, Menurut Departemen Pendidikan Nasional KKG memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Memperluas wawasan dan pengetahuan guru.
- 2) Memberi kesempatan kepada anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik.
- 3) Memberdayakan dan membantu anggota kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah.⁵⁶

Selain itu, pengembangan profesionalisme juga dibebankan kepada kepala sekolah sebagai tenaga kependidikan yang diberi tugas tambahan sebagai seorang supervisor.⁵⁷ Dalam hal kepala sekolah memiliki tugas

⁵⁵ Suhertian, *Supervisi Pendidikan: Dalam Rangka Program Inservice Education* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 45.

⁵⁶ Sutarini, 2014, Pengelolaan Program Kelompok Kerja Guru (KKG) di Gugus Kecamatan Kraton (Yogyakarta), *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Vol.7, No.2, 118

⁵⁷ Suhertian, *Supervisi Pendidikan: Dalam Rangka Program Inservice Education* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 45.

dan kewajiban untuk dapat mengembangkan profesionalisme pada guru secara merata agar semua guru dapat meningkatkan profesionalismenya. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor yaitu melaksanakan supervisi pendidikan. Supervisi pendidikan dapat berfungsi untuk pengembangan, motivasi dan kontrol apabila dilaksanakan dengan memegang teguh prinsip-prinsip supervisi pendidikan. Melalui supervisi pendidikan dapat diciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis dan terbuka antar guru dengan supervisor. Melalui cara tersebut, kepala sekolah dapat memberikan pembinaan, pengarahan, dan motivasi kepada guru untuk terus selalu meningkatkan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran di sekolah.

Pengembangan profesionalisme guru juga dapat dilakukan dengan rasa percaya diri yang dimiliki oleh masing-masing guru untuk terus memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik yang profesional. Guru harus memiliki kemauan dan motivasi tinggi yang berasal dari dalam diri guru, agar guru dapat mengikuti dan melaksanakan program-program yang telah disediakan oleh pemerintah dan kepala sekolah dalam rangka mengembangkan profesionalisme guru dengan rasa senang dan optimis untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, upaya yang dapat dilakukan guru untuk meningkatkan profesionalismenya yaitu dengan cara memahami tuntutan standar profesi yang ada, mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan, membangun hubungan kesejawatan

yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi, mengembangkan etos kerja atau budaya kerja, mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi yang mutakhir agar senantiasa tidak tertinggal dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.⁵⁸

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan suatu pekerjaan yang diampu oleh seseorang dan menjadikannya sebagai mata pencaharian untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Profesionalisme guru memerlukan komitmen dari guru untuk dapat selalu mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, baik itu pengetahuan, sikap dan keterampilan.⁵⁹ Karena pada dasarnya, guru merupakan tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup berat dalam menyukseskan proses pembelajaran di sekolah.

Seiring dengan perkembangan zaman, pendidikan di indonesia terus mnegalami progress yang signifikan, guru dituntut harus kreatif dalam mengelola proses pembelajaran. Untuk itu, skill dan keterampilan guru harus dikembangkan secara continue (berkelanjutan). Kepala sekolah memiliki peran untuk dapat melaksanakan pengembangan pada guru, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru adalah dengan melaksanakan

⁵⁸ Oding Supriadi, Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar, 2009, *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED*, Vol. 6 No.1, 29

⁵⁹ Muwahid Shulhan, *Supervisi Pendidikan (Teori Dan Terapan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Guru)*, (Surabaya: Acima Pulishing,2019), 6

kegiatan supervisi pendidikan. Pelaksanaan supervisi pendidikan bertujuan untuk membina, mengarahkan dan memberi motivasi kepada para guru untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi peserta didik dan sekolah.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari segi individu, institusi, maupun lingkungan sosial. Faktor-faktor tersebut meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan profesional, dukungan institusi, dan kebijakan pendidikan. Keseluruhan faktor ini menentukan sejauhmana seorang guru mampu menjalankan tugasnya dengan kompeten, inovatif, dan berintegritas.⁶⁰

Salah satu faktor utama adalah tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki guru. Guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang relevan dan mengikuti pelatihan berkelanjutan lebih cenderung memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Pendidikan formal dan informal memainkan peran penting dalam membekali guru dengan pengetahuan teoritis dan keterampilan praktis yang diperlukan dalam pembelajaran. Program pelatihan juga membantu guru mengadopsi metode dan teknologi baru dalam pengajaran.⁶¹

Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru dilihat dari perspektif Input, Proses-Output. Demikian dari beberapa factor yang mempengaruhi profesionalisme guru dapat dikelompokkan menjadi tiga

⁶⁰Mulyasa, Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 72

⁶¹Syarafudin, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru, Jurnal Cahaya Mandalika Vol.1, No. 2, 2020, 4

bagian yaitu dari Pertama, perspektif masukan (input), Kedua, proses dan Ketiga, perspektif keluaran (output). Dalam hal ini yang dimaksud dengan perspektif masukan adalah hal-hal yang terdapat dalam pribadi guru yaitu mencakup kualifikasi atau tingkat pendidikan guru, masa kerja, pengalaman kerja, latihan yang dijalani, penguasaan kompetensi sosial, pedagogik dan keterampilan. Selain itu ada pula faktor input yang berasal dari lingkungan di sekitar guru seperti faktor kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja di sekolah, dukungan dari keluarga, dukungan dari dewan sekolah/komite sekolah, peserta didik dan Masyarakat. Profesionalisme guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu, institusi pendidikan, dan lingkungan sosial. Menambahkan menurut Angela Harris menekankan bahwa pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan untuk menjaga standar profesionalisme guru. Menurutnya, pelatihan dan pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning) menjadi elemen penting untuk memastikan guru mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum, teknologi, dan kebutuhan siswa. Pelatihan ini memungkinkan guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, baik dalam hal pedagogi, sosial, maupun profesional.⁶² Menurut Porwadarmita dalam Intan Permata, secara garis besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi guru profesional adalah sebagai berikut :⁶³

- 1) Status akademik Pekerjaan guru adalah pekerjaan yang bersifat profesi. Pekerjaan yang bersifat profesi adalah pekerjaan yang hanya

⁶² Muwahid Shulhan, *Supervisi Pendidikan (Teori Dan Terapan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Guru)*, (Surabaya: Acima Pulishing, 2019), 4

⁶³ Poerwadarmita, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), 1035.

dilakukan oleh mereka yang secara khusus disiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan lainnya.

- 2) Pengalaman belajar Banyak dijumpai guru yang mengeluh karena sulit untuk menciptakan suasana kegiatan belajara mengajar yang menyenangkan dan menggairahkan. Hal tersebut dikarenakan guru kurang mampu menguasai dan menyesuaikan diri terhadap proses belajar mengajar yang berlangsung.
- 3) Mencintai profesi sebagai guru Dalam melakukan sesuatu akan lebih berhasil apabila disertai dengan adanya rasa mencintai terhadap apayang dilakukan itu.
- 4) Berkepribadian Dalam proses belajar mengajar kepribadian seorang guru ikut serta menentukan watak kepada siswanya. Dalam proses belajar mengajar kepribadian seorang guru sangat menentukan terhadap pembentukan kepribadian siswa untuk menanamkan akhlak yang baik sebagai umat manuasia.⁶⁴

Secara lebih rinci dijelaskan kembali oleh, Tutik Yuliani terdapat 3 faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru anatara lain :⁶⁵

- 1) Kompetensi guru Kompetensi guru merupakan perpaduan anatar kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik,

⁶⁴ Harris, A, *Distributed Leadership: Different Perspectives*, (London: Springer, 2010), 45

⁶⁵Yuliani Tutik, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru Mts Negeri Di Balikpapan Timur, *Jurnal EQUILIBRIUM*, Vol.4, No, 2, 2016, 15-16

pembelajaran mendididk, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

- 2) Iklim organisasi Iklim organisasi yaitu keseluruhan perasaan yang meliputi hal-hal fisik, bagaiman para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi, tipe-tipe dalam iklim organisasi bermacam-macam seperti iklim terkendali, iklim lepas, iklim tertutup, iklim terbuka, diamna semua tipe iklim ini sangat memberikan pengaruh terhadap profesionalisme guru.
- 3) Sikap Sikap adalah tingkatan kecenderungan yang bersifat positif dan negatif yang berhubungan dengan objek psikologi yang berupa simbol-simbol rata-rata, slogan-slogan, orang, lembaga, ide dan sebagainya. Dalam sikap terdapat beberapa komponen yang dapat diperhatikan untuk meningkatkan profesionaisme guru, komponen tersebut dapat berupa komponen kognitif, komponen afektif, komponen prilaku. Guru sebagai pelaksana proses pendidikan, perlu memiliki keahlian dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karenanya keberhasilan proses belajar mengajar sangat tergantung kepada bagaimana guru mengajar. Agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien, maka guru perlu memiliki kompetensi yang dapat menunjang tugasnya.