BAB II

LANDASAN TEORI

A. PROGRAM *IN SERVICE TRAINING* (PENDIDIKAN ATAU PELATIHAN DALAM JABATAN)

1. Pengertian *In service training*

Sebagai seorang guru yang system kerjanya berhadapan langsung dengan pelanggan pendidikan dalam hal ini adalah siswa, maka seorang guru perlu diberikan suatu program bimbingan karir karena hal tersebut merupakan salah satu strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja dan profesionalitas SDM dalam suatu organisasi.[23]

Salah satu metode bimbingan karir yang sangat penting untuk meningkatkan dan mempertahankan profesionalitas guru adalah melalui *education and training* (pendidikan dan pelatihan) atau yang biasa disingkat diklat. Dalam jangka pendek pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara yang cukup strategis dalam membantu upaya peningkatan SDM suatu organisasi.[24]

Para ahli mengemukakan berbagai definisi maupun batasan tentang pendidikan dan pelatihan, terutama para ahli yang berada di ilmu administrasi atau manajemen (administrasi kepegawaian, manajemen kepegawaian,

23 Pelatihan Ketrampilan Manajerial SPMK : (Doc. 28-10-2014, 11:14)
24 *Ibid.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manajemen personalia, manajemen SDM) yang pada prinsipnya memberikan batasan yang tidak jauh berbeda. Berikut ini adalah beberapa definisi tentang pendidikan dan pelatihan menurut para ahli:

a. Menurut Lynton dan Pareek yang ditulis dalam buku Swasto menyatakan bahwa :[25]

   1. Pendidikan berkaitan dengan pembinan bagi guru sehingga ia dapat memilih minat perhatiannya dan cara hidupnya juga kariernya. Sebaliknya pelatihan terutama mempersiapkan para guru untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempatnya bekerja.
   2. Pendidikan membantu guru memilih dan menentukan kegiatan pembelajarannya, sedangkan Pelatihan membantu memperbaiki prestasi kegiatannya.
   3. Pendidikan diutamakan mengenai pengetahuan dan pengertian, sedangkan pelatihan diutamakan mengenai pengertian dan keterampilan.

b. Menurut Wijaya, pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pada masa yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan

25 Swasto. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*. (Malang: FIA Unibraw, 1992). Hal. 65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan.[26]

c. Menurut Simanjuntak (1996) Jalur pendidikan memberikan dasar-dasar tiori, logika dan kemampuan analisa, pengetahuan umum, pengembangan bakat, kepribadian dan sikap mental, sedangkan jalur pelatihan menekankan pada aspek kemampuan, keahlian, keterampilan kektik dan profesionalisme yang dikaitkan dengan pekerjaan dan persyaratan kerja. Berdasarkan sifatnya, pelatihan bersifat praktis (spesialis), pendidikan bersifat teoritis (generalis). Walaupun terdapat perbedaan susdut pandang antara pendidikan dan pelatihan, tetapi pada dasarnya mempunyai tujuan yang sama, yakni untuk meningkatkan keterampilan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*).[27]

d. Menurut Sumarno antara pendidikan dan pelatihan pada dasarnya tidak berbeda. Pendidikan merupakan proses pengalaman yang menghasilkan pengalaman yang menghasilkan kesejahteraan pribadi, baik lahiriah maupun batiniah. Pelatihan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari sesorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.[28]

---

26 Agus. *Manajemen Prestasi Kerja*. (Jakarta: Rajawali, 1986). Hal. 76
27 *Ibid.*
28 *Ibid.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari beberapa pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan sautu program pembinaan untuk para guru dalam rangka meningkatkan ketrampilan dan pengetahuannya dalam menjalankan profesinya, sehingga profesionalisme dan prestasi kerjanya semakin meningkat.

Dalam pendidikan dan pelatihan, diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Program pelatihan yang direncanakan dan berkesinambungan, juga harus dapat mendorong guru untuk meningkatkan serta mempertahankan profesionalismenya, dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja guru terutama dalam hal meningkatkan mutu layanan kepada peserta didik.[29]

Secara garis besar, bentuk pendidikan dan pelatihan untuk profesi guru dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru dapat di bedakan menjadi dua garis besar yaitu:

Pertama, Pendidikan pra-jabatan atau "*pre-service education/ pre service Training*" merupakan fase mempersiapkan tenaga-tenaga kependidikan untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan dan sikap-sikap yang dibutuhkan sebelum bertugas atau berdinas. Misalnya semasa belajar di universitas.

29 *Op.cit.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Universitas menyediakan program ini berkenaan dengan kurikulum pendidikan guru dan kemitraan dengan sekolah dengan membekali mahasiswa sebagai calon guru dengan pengetahuan dan keterampilan formal kependidikan dan pengetahuan tentang sekolah.

Kedua, Program *In-Service Education/ In Service Training* adalah Program *in service training* adalah suatu usaha pelatihan atau pembinaan yang memberi kesempatan kepada seseorang yang mendapat tugas jabatan tertentu dalam hal tersebut adalah guru, untuk mendapat pengembangan kinerja.[30] *In service training/ In service training* juga bisa dikatakan sebagai suatu program sekaligus metode pelatihan dan pendidikan dalam jabatan yang dilaksanakan dengan cara langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas.

Istilah lain yang juga dipergunakan ialah *Upgrading* atau penataran dan *inservice education* yang pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. *In service training* diberikan kepada guru-guru yang dipandang perlu meningkatkan ketrampilan/pengetahuannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang pendidikan.

Jadi dalam hal ini, *in service training* dapat diartikan sebagai usaha meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan guru dalam bidang tertentu sesuai

30 M. Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), Hal. 96

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan tugasnya, agar dapat meningkatkan kinerja dan mempertahankan profesionalismenya dalam melakukan tugas-tugas tersebut.[31]

2. Tujuan *In service training*

Pendidikan "*in service*" (dalam jabatan) atau latihan-latihan semasa berdinas, dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan secara kontinu pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan dan sikap-sikap para guru dan tenaga-tenaga kependidikan lainnya guna mengefektifkan dan mengefesiensikan pekerjaan/jabatannya.

Program pendidikan dan latihan tersebut dapat diselenggarakan secara formal oleh pemerintah, berupa penataran-penataran atau lokakarya-lokakarnya baik secara lisan atau tertulis, dapat pula diselenggarakan secara informal oleh yang berkepentingan baik secara individual, maupun secara berkelompok.

Secara umum, tujuan kegiatan *in service training* adalah sebagai berikut:[32]

a. Meningkatkan produktivitas kerja
b. Meningkatkan efisiensi
c. Mengurangi terjadinya berbagai kerusakan
d. Mengurangi tingkat kecelakaan dalam pekerjaan
e. Meningkatkan pelayanan yang lebih baik

31M. Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), Hal. 94
32 Yulizar Kasih: (Doc. 21-12-2014, 09:01)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Meningkatkan moral karyawan

g. Memberikan kesempatan bagi peningkatan karir

h. Meningkatkan kemampuan manajer mengambil keputusan

i. Meningkatkan kepemimpinan seseorang lebih baik

j. Meningkatkan balas jasa (kompensasi).

Menurut Carrell dan Kuzmits, tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi 5 area:[33]

a. Untuk meningkatkan ketrampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.

b. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.

c. Untuk membantu masalah operasional.

d. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.

e. Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya

Menurut Procton dan Thornton menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah:[34]

a. Untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan bisnis dan operasional-operasional industri sejak hari pertama masuk kerja.

33 http://anahuraki.lecture.ub.ac.id/files/2012/04/7.pelatihan-dan-pengembangan.pdf
34 *Ibid.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam perusahaan dengan jalan mengembangkan kebutuhan ketrampilan, pengetahuan dan sikap.

3. Manfaat Kegiatan *In service training*

Simamora menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan dan pelatihan (Diklat), yaitu:[35]

a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan.
c. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
d. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Siagian menyebutkan manfaat diadakannya program diklat menjadi dua, adalah:[36]

a. Manfaat bagi perusahaan atau instansi
   1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai

35 *Ibid.*
36 Siagian. *Filsafat Administrasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003). Hal.35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bukan spesialistik, meningkatkan tekad menapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasai bergerak sebagai satu kesatuan yang utuh.

2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknik maupun intelektual, saling menghargai, dan adanya kesepatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena elibatkan seluruh pegawai yang bertanggungjawan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer.
4) Meningkatkan kesempatan kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dalam komitmen organisasional yang lebih tinggi.
5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial partisipatif.
6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanan organisasi dan operasionalnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan anggota organisasi.

b. Manfaat bagi para pegawai

1) Membantu pegawai membuat keputusan lebih baik.
2) Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi.
3) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasi.
4) Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
5) Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, prustasi dan konflik yang nantinya bisa memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.
6) Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknik maupun intelektual.
7) Meningkatnya kepuasan kerja.
8) Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
9) Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.
10) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru dimasa depan.

Mengacu pada seluruh uraian dari para pakar di atas bisa simpulkan bahwa manfaat yang dapat dipetik dari pelaksanaan program diklat adalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bermanfaat untuk individu dan juga bermanfaat bagi organisasi untuk mencapai tujuan, karena peningkatan kualitas pegawai berrmanfaat juga kepada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Bentuk Kegiatan *In service training*

Menurut gagasan supervisi modern, *inservice-training* atau pendidikan dalam jabatan merupakan bagian yang integral dari program supervisi yang harus diselenggarakan oleh sekolah-sekolah setempat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sendiri dan memecahkan persoalan-persoalan sehari-hari yang menghendaki pemecahan segera. Program *inservice-training* atau *refreshing* ini dipimpin oleh pengawas setempat sendiri atau dengan bantuan para ahli dalam lapangan pendidikan.[37]

Bentuk pelaksanaan kegiatan *in service training* pada umumnya dibedakan menjadi dua cara, yaitu:[38]

a. *Pengembangan secara formal:* Karyawan ditugaskan oleh lembaga mengikuti pendidikan & latihan, baik yg dilakukan lembaga sekolah itu sendiri maupun oleh lembaga pendidikan/pelatihan, karena tuntutan pekerjaan untuk saat ini atau masa datang.

b. *Pengembangan secara informal:* Karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yg berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya.

---

37 *Ibid.* Hal. 95
38 Yulizar Kasih: (Doc. 21-12-2014, 09:01)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Implementasi dari pelaksanaan kegiatan *in service training* secara formal bermacam-macam antara lain berupa pelatihan-pelatihan, penataran, *workshop*, kursur-kursus, seminar, diskusi atau mimbar, baik yang dilakukan oleh intern kelembagaan atau ekstern kelembagaan. Tentunya tidak hanya sebatas menjadikan pelatihan, pelatihan dan seminar tetapi perla dipikirkan bagaimana format suatu kegiatan agar menjadi lebih efektif dan efisien.

5. Langkah- Langkah Kegiatan *In service training*

Langkah-langkah yang dilakukan dalam melaksanakan pelatihan agar berjalan sukses yaitu sebagai berikut:[39]

a. Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, yang sering disebut *need analysis* atau *need assessment*.
b. Menentukan sasaran dan materi program pelatihan.
c. Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan.
d. Mengevaluasi program.

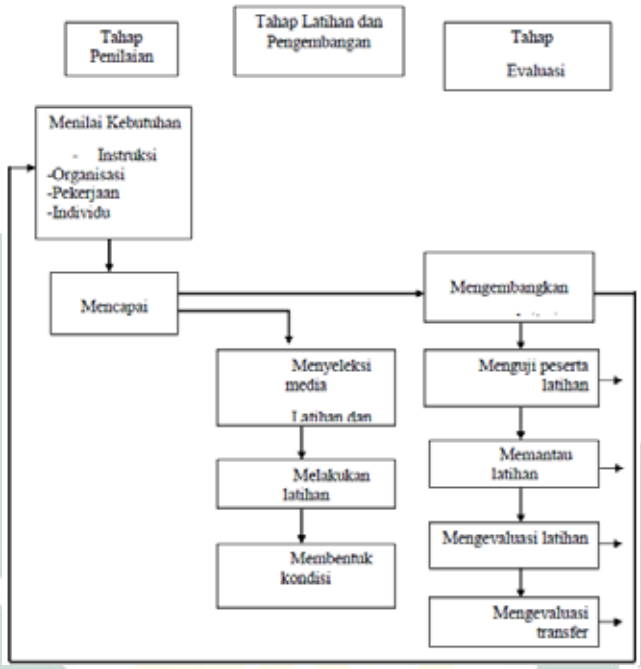
Untuk lebih jelas dalam mengetahui langkah-langkah dalam melaksanakan pelatihan, akan dijelaskan dalam gambar berikut ini:

39 Moekijat. *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas*. (Bandung: Mandar Maju, 2008). Hal. 50

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 2.1

Langkah-langkah pelaksanaan pelatihan/pengembangan



Keterangan gambar:[40]

1. Menentukan Kebutuhan Pelatihan

   Langkah pertama dan utama dalam program pelatihan adalah menentukan apakah ada kebutuhan yang diperlukan untuk pelatihan. Analisis kebutuhan dapat dilakukan melalui analisis kebutuhan organisasi, analisis kebutuhan jabatan, survey sikap individu, ataupun analisis kebutuhan demografis.

40 *ibid.* Hal. 51-53

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Menyusun Desain Pelatihan

Informasi dari hasil identifikasi kebutuhan pelatihan merupakan masukan yang berharga untuk penyusunan desain pelatihan. Penyusunan desain pelatihan setidaknya perlu mencakup tujuan program pelatihan, struktur program pelatihan, peserta, pelatih/fasilitator, metode, dan penilaian hasil akhir.

3. Mengembangkan Isi Program

Program latihan harus harus mempunyai isi yang sama dengan tujuan belajarnya. Isi program mencakup keahlian/keterampilan, sikap, pengetahuan yang merupakan pengalaman belajar pada pelatihan yang diharapkan dapat menciptakan perubahan tingkah laku.

4. Memilih Media Pelatihan dan prinsip belajar

Usaha pencapaian tujuan pelatihan perlu ditunjang oleh penggunaan alat bantu serta media yang tepat agar sesuai dengan karakteristik penggunaannya. Prinsip-prinsip belajar merupakan petunjuk/ prosedur tentang tata cara bagaimana peserta pelatihan dapat melakukan kegiatan pembelajaran secara efektif dalam mencapai tujuan belajar yang telah ditetapkan.

5. Pelaksanaan latihan

Pelaksanaan pelatihan merupakan perwujudan tindakan nyata dari hal-hal yang telah direncanakan. Pelaksanaan pelatihan meliputi tiga tahap, yaitu: (1) Pra pelatihan adalah penentuan kriteria dan seleksi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang-orang yang terlibat dalam latihan, metode yang digunakan, penetapan biaya dan waktu pelatihan. (2) Pelaksanaan pelatihan, dalam hal ini hendaknya dilakukan sesuai dengan ketentuan, aturan, dan persyaratan pelaksanaan latihan. (3) Pasca pelatihan dilakukan melalui kegiatan penilaian terhadap hasil belajar dengan pelaksanaan program latihan.

6. Mengevaluasi latihan

   Pelaksanaan suatu pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta tersebut terjadi transformasi, dengan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.

7. Transfer Pelatihan

   Tujuan akhir setiap program pelatihan adalah bahwa pembelajaran yang terjadi selama pelatihan ditransfer kembali ke dalam pekerjaan. Transfer pelatihan adalah tingkat aplikasi pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik lainnya yang dipelajari dalam pelatihan terhadap pekerjaan.

6. Hambatan Dalam Kegiatan *In service training*

Hambatan didalam pelaksanaan program pelatihan biasanya merupakan faktor penghalang bagi organisasi dalam melaksanakan rancangan program pelatihan. Dilihat dari segi pentingnya pelatihan, hal ini sangat tidak diinginkan oleh semua pihak yang terlibat didalam pelaksanaan pelatihan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Secara umum, kendala atau hambatan yang sering dihadapi ketika melaksanakan program *in service training* adalah:[41]

a. Peserta memiliki latar belakang yang heterogen
b. Sulit mendapatkan pelatih/instruktur yang ahli/cakap.
c. Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan sangat kurang atau tidak baik.
d. Kurikulum kurang sesuai, tidak sistematis, sehingga tidak mendukung tercapainya sasaran pengembangan.
e. Dana pengembangan sangat terbatas.
f. Terbatasnya waktu pelaksanaan, dan lain-lain.

Menurut Moekijat hambatan dalam proses pelaksanaan pelatihan, antara lain:[42]

a. Tidak adanya kebijaksanaan yang luas dan komprehensif yang bersifat lengkap.
b. Tidak adanya penilaian yang dilaksanakan yang bisa dijadikan dasar perencanaan untuk pelatihan yang berikutnya.
c. Penunjukan peserta tidak berdasarkan analisis kebutuhan.Tujuan program pelatihan tidak jelas akan kompetensi yang dicapai/terlalu umum.
d. Kurikulum pelatihan tidak jelas.

41 Yulizar Kasih: (Doc. 21-12-2014, 09:01)
42 Moekijat. *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju, 2008). Hal. 45

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Metodologi pelatihan kurang tepat alat peraga/media pembelajaran yang kurang memadai.

f. Bahan pelatihan banyak diadopsi dari luar negeri sehingga kadang-kadang tidak sesuai dengan kebutuhan instansi/organisasi pengirim.

g. Pelatih-pelatih kurang dikembangkan.Pelatih-pelatih yang baik kurang tertarik pada lembaga-lembaga pelatihan karena tidak adanya pola karir.

h. Dan suatu sistem tindak lanjut (follow-up) yang tepat tidak ada.

7. Solusi Mengatasi Hambatan dalam Pelaksanaan *In service training*

Menurut Moekijat Untuk mengatasi atau meminimalisir agar faktor-faktor penghambat tidak muncul dalam pelatihan, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:[43]

a. Materi pelatihan disertai dengan ujian umpanya pre tes maupun post tes. Hal ini dilakukan untuk melihat kemampuan peserta latihan sebelum dan sesudah pelatihan dilaksanakan, apakah mengalami perubahan kearah peningkatan atau sama sekali tidak terjadi perubahan.

b. Tujuan pelatihan harus jelas dinyatakan secara khusus, meliputi:

   1) Perilaku terakhir yang diharapkan dari peserta latihan

   2) Perilaku terakhir diharapkan terjadi

   3) Hasil maksimum

43 *ibid. 46*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Pelatih harus professional dan menguasai materi, metodologi pelatihan sesuai dengan spesialisasinya
d. Isi program pelatihan harus direncanakan dan ditujukan kepada pencapaian tujuan secara keseluruhan
e. Metodologi pelatihan relevan dengan tujuan pelatihan
f. Pelatihan bersifat kontinu dikembangkan
g. Pelatihan harus diintegrasikan dengan perubahan administrasi yakni organisasi prosedur dan pegawao/peserta latih, artinya hasil pelatihan dapat bermanfaat apabila lingkungan organisasi dapat mendukung adanya perubahan.

B. PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU

Peningkatan merupakan suatu upaya yang dapat mendorong manusia untuk untuk selalu meningkatkan kemampuan dirinya. Sedangkan profesionalisme merupakan sikap para anggota profesi (guru) benar-benar menguasai profesinya.

Profesionalisme menurut Kamus Besar Bahasa Indonsia adalah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang profesional.

Profesionalisme berasal daripada profesion yang bermakna berhubungan dengan profesion dan memerlukan kepandaian khusus untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjalankannya. Jadi, profesionalisme adalah tingkah laku, kualitas dari seseorang yang profesional.

1. Pengertian Guru Profesional

Guru ialah siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik. Dapat diartikan juga orang kedua yang paling bertanggung jawab terhadap anak didik setelah orang tua.[44] Sedangkan menurut Mulyasa, istilah guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi para peserta didik dan lingkungannya, karena itulah guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.[45]

Menurut Mc. Leod sebagaimana dikutip oleh Trianto bahwa Guru adalah "*A person whose occupation is teaching others*, artinya ialah, seseorang yang tugas utamanya adalah mengajar".[46] Status guru adalah kedudukan yang dicapai melalui upaya yang disengaja (pendidikan dan pelatihan) yang dikenal dengan achieved status dan status yang diberikan (assigned status) yaitu legalitas yang diperoleh melalui surat keputusan pengangkatan sebagai guru oleh lembaga yang berwewenang (negara atau lembaga pendidikan).[47]

---

44 Ahmad Tafsir, Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam(Bandung: PT Rosda Karya,1992) hlm 74
45 E. Mulyasa, Menjadi Guru Profesional(Bandung : PT Rosda Karya, 2006). Hal. 37
46 Muhibbin Syah, Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru, Edisi Revisi(Bandung: PT Remaja Rosda Karya,2000), hal.222
47 Trianto, Titik Triwulan Tutik, Tinjauan Yuridis Hak Serta Kewajiban Pendidik Menurut Undang-undang Guru dan Dosen,(Jakarta: Prestasi Pustaka,2006),hal.25

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam proses pendidikan guru adalah orang dewasa yang bertanggung jawab membimbing anak didik menuju kepada situasi pendidikan.[48] Sementara Hamdani Ihsan menjelaskan guru atau pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, namun melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah, khalifah di bumi sebagai makhluk sosial dan sebagai individu yang sanggup berdiri sendiri.[49]

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen "Profesional adalah 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".

Jadi, dapat penulis simpulkan bahwa guru professional adalah orang dewasa yang bekerja dan bertanggung jawab membimbing anak didik menuju kepada situasi pendidikan, dan pekerjaan tersebut dijadikan sebagai sumber penghasilan.

2. Urgensi Guru Profesional

Dalam pendidikan, guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih, dan pemimpin yang dapat menciptakan iklim belajar yang menarik,

48 Ahmad D. Marimba, Pengantar Filsafat Pendidikan(Bandung: PT Almaarif,2006),hal. 38
49 Hamdani Ihsan, filsafat Ilmu pendidikan(Bandung: Cv Pustaka Setia, 2001), hal.93

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberi rasa aman, nyaman dan kondusif dalam kelas. Keberadaannya di tengah-tengah siswa dapat mencairkan suasana kebekuan, kekakuan, dan kejenuhan belajar yang terasa berat diterima oleh para siswa. Kondisi seperti itu tentunya memerlukan keterampilan dari seorang guru, dan tidak semua mampu melakukannya. Menyadari hal itu, maka penulis menganggap bahwa keberadaan guru profesional sangat diperlukan.

Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang bermutu. Untuk dapat menjadi profesional, mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualkan diri. Pemberian prioritas yang sangat rendah pada pembangunan pendidikan selama beberapa puluh tahun terakhir telah berdampak buruk yang sangat luas bagi kehidupan berbangsa dan bernegara.[50]

Untuk itu, guru diharapkan tidak hanya sebatas menjalankan profesinya, tetapi guru harus memiliki keterpanggilan untuk melaksanakan tugasnya dengan melakukan perbaikan kualitas pelayanan terhadap anak didik baik dari segi intelektual maupun kompetensi lainnya yang akan menunjang perbaikan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar serta mampu mendatangkan prestasi belajar yang baik.

Menyadari akan peran guru dalam pendidikan, Muhibbin Syah dalam bukunya mengemukakan bahwa guru dalam pendidikan modern seperti

---

50 Ni'am Asrorun Sholeh. *Membangun Profesionalitas Guru Analisis Kronologis atas Lahirnya Undang-Undang Guru dan Dosen.* (Jakarta: eLSAS, 2006). Hal. 58

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sekarang bukan hanya sekedar pengajar melainkan harus menjadi direktur belajar. Artinya, setiap guru diharapkan untuk pandai-pandai mengarahkan kegiatan belajar siswa agar mencapai keberhasilan belajar (kinerja akademik) sebagaimana telah ditetapkan dalam sasaran kegiatan pelaksanaan belajar mengajar.[51]

Sebagai konsekuensinya tugas dan tanggung jawabnya menjadi lebih kompleks. Perluasan tugas dan tanggung jawab tersebut membawa konsekuensi timbulnya fungsi-fungsi khusus yang menjdi bagian integral dalam kompetensi profesionalisme keguruan yang disandang para guru.

Menanggapi kondisi tersebut, Muhibbin Syah mengutip pendapat Gagne bahwa setiap guru berfungsi sebagai:[52]

a. *Designer of intruction* (perancang pengajaran)
b. *Manager of intruction* (pengelola pengajaran)
c. *Evaluator of student learning* (penilai prestasi belajar siswa)

Sebagai profesi, memang diperlukan berbagai syarat, dan syarat itu tidak sebegitu sukar dipahami, dan dipenuhi, kalau saja setiap orang guru memahami dengan benar apa yang harus dilakukan, mengapa ia harus melakukannya dan menyadari bagaimama ia dapat melakukannya dengan sebaik-baiknya, kemudian ia melakukannya sesuai dengan pertimbangan yang

51 Muhibbin Syah. *Psikologi Belajar*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999). Hal. 39
52 *Ibid.* hal. 41

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terbaik. Dengan berbuat demikian, ia telah berada di dalam arus proses untuk menjadi seorang profesional, yang menjadi semakin profesional.

Menanggapi kembali mengenai perlunya seorang guru yang profesional, penulis berpendapat bahwa guru profesional dalam suatu lembaga pendidikan diharapkan akan memberikan perbaikan kualitas pendidikan yang akan berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa.

Dengan perbaikan kualitas pendidikan dan peningkatan prestasi belajar, maka diharapkan tujuan pendidikan nasional akan terwujud dengan baik. Dengan demikian, keberadaan guru profesional selain untuk mempengaruhi proses belajar mengajar, guru profesional juga diharapkan mampu memberikan mutu pendidikan yang baik sehingga mampu menghasilkan siswa yang berprestasi. Untuk mewujudkan itu, perlu dipersiapkan sedini mungkin melalui lembaga atau sistem pendidikan guru yang memang juga bersifat profesional dan memeliki kualitas pendidikan dan cara pandang yang maju.

3. Ciri-Ciri Profesionalisme guru

Seseorang yang memiliki jiwa profesional senantiasa mendorong dirinya untuk melakukan peningkatan kinerja yang lebih maksimal. Kualitas profesional didorong oleh ciri-ciri sebagai berikut:[53]

53 *Ibid.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati piawai ideal

Seseorang yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang telah ditetapkan. Ia akan mengidentifikasi dirinya kepada sesorang yang dipandang memiliki piawaian tersebut. Yang dimaksud dengan "piawai ideal" ialah suatu perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan.

b. Meningkatkan dan memelihara image profesi

Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara imej profesion melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudannya dilakukan melalui berbagai-bagai cara misalnya penampilan, cara percakapan, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, sikap hidup harian, hubungan dengan individu lainnya.

c. Keinginan untuk sentiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan meperbaiki kualiti pengetahuan dan keterampilannya.

d. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesinya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Aspek Kompetensi Guru Profesional

Profesionalisme ditandai dengan rasa bangga akan profesi yang dipegangnya. Dalam hal ini diharapkan agar seseorang itu memiliki rasa bangga dan percaya diri akan profesinya.

Dalam pembahasan profesionalisme guru ini, selain membahas mengenai pengertian profesionalisme guru, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Karena seorang guru yang profesional tentunya harus memiliki kompetensi profesional. Dalam buku yang ditulis oleh E. Mulyasa, Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut:[54]

a. Kompetensi Pedagogik. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemapuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang

54 E. Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2008). Hal. 78

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia dimilikinya.

c. Kompetensi Profesional. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing pesrta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

d. Kompetensi Sosial. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Alisuf Sabri mengemukakan bahwa seorang guru dikatakan efektif dalam mengajar apabila memiliki potensi atau kemampuan untuk mendatangkan hasil belajar pada murid-muridnya. Untuk mengatur efektif tidaknya seorang guru, Mitzel menganjurkan cara penilaian dengan tiga kriteria, yaitu: presage, process dan product.

Dengan demikian seorang guru dapat dikatakan sebagai guru yang effektif apabila ia dari segi: presage, ia memiliki ‘personality attributes’ dan ‘teacher knowledge’ yang diperlukan bagi pelaksanaan kegiatan mengajar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang mampu mendatangkan hasil belajar kepada murid. Dari segi process, ia mampu menjalankan (mengelola dan melaksanakan) kegiatan belajar-mengajar yang dapat mendatangkan hasil belajar kepada murid. Dari segi product ia dapat mendatangkan hasil belajar yang dikehendaki oleh masing-masing muridnya.

Dengan penjelasan di atas berarti latar belakang pendidikan atau ijazah sekolah guru yang dijadikan standar unsur presage, sedangkan ijazah selain pendidikan guru berarti nilainya di bawah standar. Berdasarkan pemahaman dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa mutu guru dapat diramalkan dengan tiga kriteria yaitu: presage, process dan product yang unsur-unsurnya sebagai berikut:[55]

a. Kriteria presage (tanda-tanda kemampuan profesi keguruan) yang terdiri dari unsur latar belakang guru, pengalaman mengajar guru, penguasaan pengetahuan keguruan, dan pengabdian guru dalam mengajar.
b. Kriteria process (kemampuan guru dalam mengelola dan melaksanakan proses belajar mengajar) terdiri dari: lemampuan guru dalam merumuskan Rancangan Proses Pembelajaran (RPP), kemampuan guru dalam melaksanakan (praktik) mengajar di dalam kelas, dan kemampuan guru dalam mengelola kelas.

55 Martinis Yamin. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP,* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007). Hal. 47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Kriteria product (hasil belajar yang dicapai murid-murid) yang terdiri dari hasil-hasil belajar murid dari bidang studi yang diajarkan oleh guru tersebut.

Dalam prakteknya meramalkan mutu seorang guru di sekolah atau di madrasah tentunya harus didasarkan kepada effektifitas mengajar guru tersebut sesuai dengan tuntutan kurikulum sekarang yang berlaku, dimana guru dituntut kemampuannya untuk merumuskan dan mengintegrasikan tujuan, bahan, metode, media dan evaluasi pengajaran secara tepat dalam mendisain dan mengelola proses belajar mengajar, disamping itu guru juga harus mampu melaksanakan atau membimbing terjadinya kualitas proses belajar yang akan dialami oleh murid-muridnya.

Ahmad Sabri dalam buku yang ditulis oleh Yunus Namsa mengemukakan pula bahwa untuk mampu melaksanakan tugas mengajar dengan baik, guru harus memiliki kemampuan profesional, yaitu terpenuhinya sepuluh kompetensi guru, yang meliputi:[56]

a. Menguasai bahan meliputi: menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pengayaan/penunjang bidang studi.
b. Mengelola program belajar mengajar, meliputi : merumuskan tujuan intsruksional, mengenal dan dapat menggunakan prosedur instruksional yang tepat, melaksanakan program belajar mengajar, dan mengenal kemampuan anak didik.

56 Alisuf Sabri. *Psikologi Pendidikan,* (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1996). Hal. 87

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Mengelola kelas, meliputi mengatur tata ruang kelas untuk pelajaran dan menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi.

d. Menggunakan media atau sumber, meliputi mengenal, memilih dan menggunakan media, membuat alat bantu pelajaran yang sederhana, menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar, dan menggunakan micro teaching untuk unit program pengenalan lapangan.

e. Menguasai landasan-landasan pendidikan.

f. Mengelola interaksi-interaksi belajar mengajar.

g. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran.

5. Kriteria Guru Sebagai Profesi

Menurut Glen Langford dalam buku yang ditulis oleh Martinis Yamin menjelaskan, kriteria profesi mencakup:[57]

a. upah

b. memiliki pengetahuan dan keterampilan

c. memiliki rasa tanggung jawab dan tujuan

d. mengutamakan layanan

e. memiliki kesatuan

f. mendapat pengakuan dari orang lain atas pekerjaan yang digelutinya.

Kemudian Robert W. Richey dalam bukunya 'Preparing for a Carier in Education' yang dikutip Yunus Namsa mengemukakan ciri-ciri sekaligus syarat-syarat dari suatu profesi sebagai berikut:[58]

57 Hadi Susanto. (Doc. 18 Desember 2014)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal daripada kepentingan pribadi.
b. Seorang pekerja profesional secara relatif memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep-konsep serta prinsip-prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahliannya.
c. Memiliki kualifikasi tertentu untuk memenuhi profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan.
d. Memiliki kode etik yang mengatur keanggotaan, tingkah laku sikap serta cara kerja.
e. Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang tinggi.
f. Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan disiplin diri dalam profesi, serta kesejahtraan anggotannya.
g. Memandang profesi sebagai suatu karier hidup (a live carier) dan menjadi seorang anggota yang permanen.

Soetjipto dan Raflis Kosasi dalam bukunya Profesi Keguruan mengemukakan, Khusus untuk jabatan guru, sebenarnya sudah ada yang mencoba menyusun kriteria profesi keguruan. Misalnya National Education Association (NEA) 1998 dengan menyarankan kriteria sebagai berikut:

a. Jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual.
b. Jabatan yang menggeluti satu batang tubuh ilmu yang khusus.
c. Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama.

58 *Ibid.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Jabatan yang memerlukan latihan dalam jabatan yang bersinambungan.

e. Jabatan yang menjanjikan karier hidup dan keanggotaan yang permanen.

f. Jabatan yang menentukan buku (standarnya) sendiri.

g. Jabatan yang mempunya organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat.

Dalam buku yang dikutip Yunus Namsa, Sanusi mengutarakan ciri-ciri utama suatu profesi sebagai berikut.

a. Suatu jabatan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang menentukan (crusial).

b. Jabatan yang menuntut keterampilan/keahlian tertentu.

c. Keterampilan/keahlian yang dituntut jabatan itu didapat melalui pemecahan masalah dengan menggunakan teori dan metode ilmiah.

d. Jabatan itu berdasarkan pada batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, sistematik, eksplisit, yang bukan hanya sekedar pendapat khalayak umum.

e. Jabatan itu memerlukan pendidikan tingkat perguruan tinggi dengan waktu yang cukup lama.

f. Proses pendidikan untuk jabatan itu juga merupakan aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional itu sendiri.

g. Dalam memberikan layanan kepada masyarakat, anggota profesi itu berpegang teguh pada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

h. Tiap anggota profesi mempunyai kebebasan dalam memberikan judgement terhadap permasalahan profesi yang dihadapinya.

i. Dalam prakteknya melayani masyarakat, anggota profesi otonom dan bebas dari campur tangan orang luar.

6. Kriteria Guru Profesional

Menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang gampang, seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya kepada siswa sudah cukup, hal ini belumlah dapat dikategori sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, karena guru yang profesional, mereka harus memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya.

Oemar Hamalik dalam bukunya Proses Belajar Mengajar, guru profesional harus memiliki persyaratan, yang meliputi:[59]

a. Memiliki bakat sebagai guru.

b. Memiliki keahlian sebagai guru.

c. Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi.

d. Memiliki mental yang sehat.

e. Berbadan sehat.

f. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas.

g. Guru adalah manusia berjiwa Pancasila.

---

59 Oemar Hamalik. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi, (*Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006). Hal. 96

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

h. Guru adalah seorang warga negara yang baik.

Menegaskan pendapat tersebut, Kunandar dalam bukunya mengemukakan bahwa suatu pekerjaan profesional memerlukan persyaratan khusus, yakni:[60]

a. menuntut adanya keterampilan 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 yang memadai
d. adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya
e. memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Menurut Surya dalam buku yang ditulis oleh Kunandar, guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun dalam metode. Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdiannya.

Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat,

60 Oemar Hamalik. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi,* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006) Hal. 56

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bangsa, negara, dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual.[61]

C. PENGARUH PROGRAM *IN SERVICE TRAINING* TERHADAP PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU

Guru profesional adalah semua orang yang mempunyai kewenangan serta mempunyai tanggung jawab terhadap pendidikan siswa, baik individual atau klasikal. Hal ini berarti bahwa guru, harus memiliki minimal dasar kompetensi sebagai bentuk wewenang dan kemampuan di dalam menjalankan tugas-tugasnya.[62]

Kompetensi guru adalah suatu keahlian yang wajib dipunyai oleh guru, baik dari kemampuan segi pengetahuan, kemampuan dari segi keterampilan dan tanggung jawab pada murid-murid yang di didiknya, sehingga dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik bisa berjalan dengan baik.

Pendidikan nasional dewasa ini sedang dihadapkan pada empat krisis pokok, yang berkaitan dengan kuantitas, relevansi atau efisiensi eksternal, dan manajemen. Lebih lanjut harapan perbaikan pendidikan belum bisa kita rasakan. Terbukti dari hasil komporasi Internasional, Indonesia justru menduduki peringkat yang sangat rendah dan cenderung menurun.[63]

---

61 Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007). Hal. 103

62 http://www.alhanifiah.wordpress.com/2012/04/02/pengertian-dan-ciri-ciri-profesionalisme-serta-kode-etik-profesi

63 Nurdin Syafruddin. *Guru Profesional.* (Jakarta: PT. Ciputat Press. Cet. III, 2005). Hal.89

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menyadari hal tersebut, Mendiknas telah mencanangkan "Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan" pada tanggal 2 Mei 2002, namun belum menunjukan peningkatan yang berarti dan masih memperihatinkan. Setidaknya ada tiga faktor penyebabnya yaitu:[64]

1. Kebijakan pendidikan tidak dilaksanakan secara merata
2. Adanya birokratik-sentralistik.
3. Peran serta masyarakat masih rendah.

Berkaitan dengan kebijaksanaan pembangunan nasional yang berfokus pada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Maka kualifikasi sumberdaya manusia yang perlu dimiliki dan cocok dengan kebutuhan dimasa datang adalah:

1. Sumberdaya manusia yang memiliki sikap mandiri dalam melaksanakan tugas dan kooperatif dalam memberikan kontribusi kepada pencapaian tujuan
2. Menguasai IPTEK yang relevan dengan jenis ragam kondisi fisik sosial ekonomi dan budaya Indonesia, dan cocok dalam menghadapi IPTEK
3. Mampu belajar cepat dan beradaptasi dengan perkembangan IPTEK
4. Profesional sesuai dengPPan bidang study dan strata pendidikan yang ditekuni ditandai dengan pengetahuan dasar memadai, kemampuan dan keterampilan menangani permasalahan teknis administratif dan bertanggung jawab serta berprilaku sesuai etika standar yang berlaku

64 Nurdin Syafruddin. *Guru Profesional.* (Jakarta: PT. Ciputat Press. Cet. III, 2005). Hal.89

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Komunikatif dalam menyampaikan gagasan dan hasil kerjanya kepada orang lain dalam kaitan hubungan antar sesama, kepada bawahan dan kepada atasan.
6. Inovatif dan kreatif dalam mencari dan mengembangkan Ilmu Pengetahuan.
7. Kompetitif dalam menghadapi persaingan baik pada tingkat lokal, nasional maupun regional.
8. Berjiwa kewirausahaan sehingga tidak saja mencari kerja tetapi juga dapat menciptakan lapangan pekerjaan.

Dalam perkembangan yang demikian pesatnya mutu pendidikan menjadi prioritas utama dalam menyimak setiap perubahan, sehingga secara langsung atau tidak langsung profesionalisme guru sedang teruji. Orang bijak menyatakan pendidikan itu adalah perhiasan di waktu senang dan tempat berlindung di waktu susah. Untuk meningkatkan profesionalisme guru dibutuhkan peran serta semua pihak untuk saling memberikan keteladanan sehingga guru yang belum profesional menjadi profesional dan yang sudah profesional menjadi lebih profesional.

Mengingat guru merupakan salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan maka pemerintah perlu memperhatikan peningkatan kompetensi dengan terus memberikan bimbingan-bimbingan untuk guru agar profesionalisme guru semakin meningkat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya yaitu melalui program *in service training* atau *In service training* karena program *In service training* dapat memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalismenya dalam menjalanan tugasnya.

Pelaksanaan dari program *in service training* ini juga memberikan keuntungan atau manfaat baik bagi pegawai (guru) maupun bagi lembaga pendidikan itu sendiri. Manfaat *in service training* bagi guru antara lain meningkatkan kemampuan guru dalam menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi, memberikan dorongan guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya, meningkatan kemampuan guru untuk mengatasi stres, frustasi dan konflik yang nantinya bisa memperbesar rasa percaya pada diri sendiri, menambahkan informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka menambah pengetahuan baik pengetahuan secara teknik maupun intelektual, serta mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru dimasa depan.

Sedangkan keuntungan atau manfaat bagi lembaga pendidikan antara lain: peningkatan produktivitas kerja organisasi, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang dan interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknik maupun intelektual, terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan seluruh pegawai yang bertanggungjawaban

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer, meningkatkan kesempatan kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dalam komitmen organisasional yang lebih tinggi, memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanan organisasi dan operasionalnya, dan penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan anggota organisasi.

Program *in service training* juga dapat dikatakan sebagai program pengembangan karyawan, yang mana program tersebut dapat dilaksanakan secara formal maupun informal.

Pelaksanaan program secara formal yaitu karyawan ditugaskan oleh lembaga mengikuti pendidikan dan latihan, baik yang dilakukan lembaga sekolah itu sendiri maupun oleh lembaga pendidikan/pelatihan, karena tuntutan pekerjaan untuk saat ini atau masa datang. Kegiatan ini bisa dilakukan melalui seminar, *workshop,* dan lain-lain.

Sedangkan pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Agar pelatihan berjalan dengan sukses, sebelum mengadakan pelatihan, lembaga perlu melakukan beberapa langkah berikut:[65]

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, yang sering disebut *need analysis* atau *need assessment*.
2. Menentukan sasaran dan materi program pelatihan.
3. Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan.
4. Mengevaluasi program.

Tentu hal ini berangkat dari guru yang bersangkutan dalam artian lembaga sekolah mengusahakan agar para guru mendapatkan kesempatan untuk belajar yang lebih tinggi baik melalui program beasiswa atau melalui aktivitas yang berupa pelatihan-pelatihan, penataran, workshop, kursur-kursus, seminar, diskusi atau mimbar, baik yang dilakukan oleh intern kelembagaan atau ekstern kelembagaan.

Tentunya tidak hanya sebatas menjadikan pelatihan, pelatihan dan seminar tetapi perla dipikirkan bagaimana format suatu kegiatan agar menjadi lebih efektif. Selain itu organisasi profesi PGRI hendaknya menyediakan majalah Ilmiah atau jurnal kepandidikan untuk memuat tulisan guru untuk pengembangan kreativitas dan kemampuan guru.

Guru harus didorong untuk meningkatkan pengetahuannya tentang perkembangan masalah-masalah pendidikan, untuk menghindari kemungkinan

65 Moekijat. *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas*. (Bandung: Mandar Maju, 2008). Hal. 50

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa guru akan ketinggalan dari kemajuan-kumajuan dibidang pendidikan. Karena itu guru wajib memperbarui dan meningkatkan pendidikannya untuk mempertinggi taraf keprofesionalnya.

D. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka adalah deskripsi ringkas tentang kajian atau penelitian yang sudah pernah dilakukan di seputar masalah yang akan diteliti, sehingga terlihat jelas bahwa kajian yang akan dilakukan ini tidak merupakan pengulangan atau duplikasi dari kajian atau penelitian yang telah ada.[66]

Adapun penelitian yang berhubungan dengan kegiatan *in service training* (pelatihan dalam jabatan) yang dilakukan peneliti sebelumnya adalah:

1) Fahim Ilmiya (2010)

Judul skripsi : Studi Tentang Peranan *On The Job Training* Dalam Mempersiapkan Siswa Untuk Memasuki Dunia Kerja Pada Siswa Kelas XII Program Keahlian Penjualan SMK Negeri 6 Surakarta Tahun Ajaran 2009 / 2010.

Aspek yang diteliti oleh peneliti adalah mengetahui peranan *On The Job Training* dalam mempersiapkan siswa memasuki dunia kerja pada siswa kelas XII program keahlian penjualan SMK Negeri 6 Surakarta tahun 2009/2010, mengetahui kesiapan siswa kelas XII program keahlian penjualan SMK Negeri 6 Surakarta tahun 2009/2010 dalam memasuki dunia

66 Fakultas Tarbiyah, IAIN Sunan Ampel Surabaya, *Petunjuk Teknis Penulisan Skripsi,* Surabaya: Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2012, H. 9

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja dengan adanya program *On The Job Training.* Penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) pelaksanaan *On The Job Training* SMK Negeri 6 Surakarta dalam mempersiapkan siswa memasuki dunia kerja mempunyai peranan positif dan sangat penting (2) Kesiapan siswa SMK Negeri 6 Surakarta memasuki dunia kerja dengan adanya program *On The Job Training*. Komponen PSG yaitu: Program pendidikan dan pelatihan, sumber daya manusia, fasilitas, manajemen pendidikan, siswa, biaya, dan institusi pasangan. Penyelenggaraan PSG meliputi PBM di sekolah, praktek kerja industri (*On The Job Training*) di DUDI, dan ujian sertifikasi keahlian. Pelaksanaan *On The Job Training* di SMK Negeri 6 Surakarta sudah sesuai dengan kurikulum dan peraturan. Penempatan siswa selama OJT sudah sesuai. Pelaksanaan OJT dapat dikatakan baik. Setelah OJT siswa mendapatkan sertifikat. SMK Negeri 6 Surakarta telah memiliki kesiapan memasuki dunia kerja. Jika ditinjau dari pelaksanaan *On The Job Training* 60%-80% siswa setelah mengikuti OJT dapat dikatakan siap memasuki dunia kerja. Karena, dari pelaksanaan OJT tersebut kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, pengalaman, kepribadian, minat dan bakat siswa bertambah dalam bentuk kompetensi kerja yang terbentuk melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja di dunia usaha dan industri.[67]

67 Fahim Ilmiya: (Doc. 24-10-2014, 07:40)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Fauziyah (2004)

Judul skripsi : Persepsi Pegawai tentang Pendidikan dan Pelatihan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai.

Aspek yang diteliti oleh peneliti adalah mengetahui persepsi pegawai tentang pendidikan dan pelatihan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai, yang kemudian dijabarkan menjadi tiga indikator peubah, yaitu (1) Tingkat reaksi, (2) Tingkat perilaku dalam pekerjaan dan (3) Tingkat Hasil dengan metode kuantitatif. Penelitian ini meyimpulkan bahwa persepsi pegawai tentang pendidikan dan pelatihan pada masing-masing indikator: Pendidikan dan pelatihan pada tingkat reaksi menunjukkan angka 83,44 %, Pendidikan dan pelatihan pada tingkat perilaku dalam pekerjaan sebesar 87,85 %, dan Pendidikan dan pelatihan pada tingkat hasil menunjukkan angka 77,43 %. Dari ketiga indicator tersebut masing-masing berada pada kelas interval/kategori yang sama. Ini berarti bahwa Pendidikan dan pelatihan termasuk dalam kategori yang sangat baik untuk peningkatan kualitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang Pendidikan dan pelatihan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini perlu mendapatkan perhatian dari para pegawai khususnya Kepala Instansi selaku penanggungjawab di Kantor Dinas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pendidikan Kabupaten Sinjai agar kiranya Pendidikan dan pelatihan menjadi suatu prioritas dalam pembinaan pegawai guna peningkatan kualitasnya.[68]

Hal yang membedakan dengan penelitian terdahulu selain objek penelitian adalah penelitian ini lebih focus pada bentuk-bentuk dan langkah-langkah dari kegiatan *in service training*, kendala yang dihadapi dalam kegiatan *in service training* serta meneliti lebih lanjut mengenai ada dan tidaknya pengaruh atau dampak dari kegiatan *in service training* tersebut terhadap peningkatan profesionalitas guru.

68 Fauziyah : (Doc. 26-09-2014, 06:54)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id