

BAB II

KAJIAN TEORI

A. TINJAUAN TENTANG DBE (DECENTRALIZED BASIC EDUCATION)

1. Sejarah Singkat Tentang DBE

DBE adalah suatu organisasi yang mengadakan kerjasama antara pemerintah Indonesia dengan Amerika Serikat dalam bidang pendidikan dasar. Organisasi ini juga turut serta membantu penyediaan sarana, prasarana dan meningkatkan mutu pendidikan dasar di seluruh wilayah di Indonesia utamanya lima daerah yang menjadi prioritas yaitu Sumatra Utara, Jawa Tengah, Jawa Timur, Jawa Barat-Banten, Sulawesi Selatan. Di Jawa Timur, utamanya sembilan daerah prioritas yaitu Bangkalan, Sampang, Surabaya, Sidoarjo, Pasuruan, Tuban, Bojonegoro, Mojokerto, Nganjuk. Sekaligus kedepan program ini diharapkan dapat berkembang ke kabupaten/kota lainnya.

Dengan adanya desentralisasi tersebut, kabupaten/kota di Indonesia memiliki mandat untuk mengatur dan mengelola pendidikan tingkat dasar hingga menengah atas dan untuk bidang non-formal atau pendidikan tingkat yang disamakan. Namun demikian, banyak daerah mengalami kesulitan dalam melaksanakan tanggung jawab yang sebelumnya dilaksanakan melalui struktur pemerintah pusat. Sebagai akibatnya, dana yang terbatas tidak digunakan secara strategis, kebijakan yang ada seringkali tidak efektif dan tidak berjalan seperti seharusnya. Selain itu, penyebaran guru yang tidak

efisien mengakibatkan kelebihan dan kekurangan guru di berbagai sekolah. Rendahnya tingkat keterlibatan masyarakat dalam proses penentuan kebijakan yang kurang transparan, akuntabel, dan menampung aspirasi masyarakat. Hal-hal yang disebutkan tersebut dapat menghambat usaha untuk memperbaiki mutu pendidikan maka Indonesia bekerjasama dengan DBE untuk membantu Indonesia dalam meningkatkan kualitas mengajar guru-guru di Indonesia.¹

DBE bekerja sama dengan sekolah menengah pertama (baik umum maupun berbasis agama), pusat-pusat pendidikan non formal, LSM serta pemerintah di tingkat nasional dan daerah untuk meningkatkan mutu pendidikan dasar dan mengembangkan kecakapan hidup yang sesuai bagi murid SMP/MTs dan remaja putus sekolah di bawah usia 18 tahun.

2. Visi, Misi dan program kerja DBE

Kemitraan ini didesain untuk merespon berbagai pembangunan dan perubahan fokus kebijakan USAID di Indonesia. Di dalam strategi program kerjasama pembangunan untuk Indonesia yang baru, USAID bertujuan untuk meningkatkan aksesibilitas dan kualitas layanan sosial dasar. Terdapat peningkatan anggaran tahunan yang signifikan dibidang pendidikan dasar untuk periode strategi ke depan.

Penekanan ditujukan bagi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan kualitas pengajaran, mengurangi angka *Drop Out* yang tinggi dan memperbaiki administrasi dan kabupaten, jadi perincian dari kemitraan

¹ USAID INDONESIA, DBE: *Mitra Pendidik*, (Jakarta: USAID Indonesia, 2009), ed.6, h. 4

bertujuan untuk membantu meningkatkan kualitas manajemen pendidikan dasar di Indonesia dan tujuan utamanya, yaitu:

- a. Membangun kapasitas pemerintah daerah.
- b. Membangun kapasitas sekolah dan kelompok masyarakat terpilih dalam merencanakan.
- c. Mengelola dan memberikan layanan pendidikan dasar yang bermutu.

DBE juga memiliki empat (4) komponen yang saling terkait, yaitu:

- a. Governance, kemitraan ini bertujuan untuk memperkuat komponen governance untuk layanan pendidikan dasar di tingkat kabupaten dan sekolah.
- b. Administrasi pemerintah, kemitraan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kantor pemerintah daerah dalam merencanakan dan mengelola layanan Pendidikan Dasar.
- c. Pengembangan di sekolah, kemitraan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sekolah-sekolah proyek pendidikan dasar.
- d. Manajemen kemitraan, kemitraan ini bertujuan untuk mengelola aktifitas sehingga berfungsi secara efektif, berkesinambungan dan menghasilkan model replica.

3. Prinsip Dasar DBE (Desentralized Basic Education)

DBE (Desentralized Basic Education) dalam menjalankan tugasnya memegang beberapa prinsip yakni:

- a. Ditujukan pada sekolah dan masyarakat yang kurang beruntung/tertinggal
- b. Terfokus pada guru, siswa dan proses belajar
- c. Terintegrasikan dalam kebijakan, sistem dan lembaga yang ada
- d. Menggalang kerjasama
- e. Mengupayakan pemerataan dan peran serta.

B. TINJAUAN TENTANG PROFESIONALISME GURU

1. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian dari para pemangkuinya. Pada sisi lain, profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur berdasarkan intelektualitas.²

Kata profesi sendiri masuk ke dalam kosa kata bahasa Indonesia melalui bahasa Inggris (*profession*) atau bahasa Belanda (*proffessie*), kedua bahasa barat ini menerima kata dari bahasa latin (*proffessio*) yang berarti pengakuan atau pernyataan. Pada mulanya kata profesi sebenarnya tidak lain

² Drs. H. Martinus Yamin, M. Pendidikan, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006), hal. 20

dari pernyataan atau pengakuan tentang bidang pekerjaan atau bidang pengabdian yang dipilih.³ Profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus.

Dengan demikian, pada awalnya kata profesi sebenarnya tidak lain dari sebuah pernyataan tentang bidang pekerjaan yang dipilih oleh seseorang. Dalam perkembangan lebih lanjut, pengertian profesi memiliki arti yang lebih jelas dan ketat. Profesi kemudian lebih dekat dengan pengertian suatu kegiatan untuk mencari nafkah dengan tingkat keahlian tertentu. Ketika muncul perkumpulan atau asosiasi yang mengikat kelompok-kelompok profesi, maka profesi lebih memiliki pembatasan makna dan aturan tertentu.

Tidak semua pekerjaan merupakan profesi, sebab profesi memiliki ciri-ciri tertentu antara lain:

- a. Memiliki suatu keahlian khusus
- b. Merupakan suatu panggilan hidup
- c. Memiliki teori-teori yang baku secara universal
- d. Mengabdikan diri untuk masyarakat bukan untuk diri sendiri
- e. Dilengkapi dengan kecakapan diagnostik dan kompetensi yang aplikatif

³ Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Kencana: 2003), 137-138

- f. Memiliki otonomi dalam melaksanakan pekerjaannya
- g. Mempunyai kode etik
- h. Mempunyai klien yang jelas
- i. Mempunyai organisasi profesi yang kuat, dan
- j. Mempunyai hubungan dengan profesi pada bidang-bidang yang lain

Penjabaran tersebut mengandung pengertian bahwa suatu pekerjaan atau yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, akan tetapi memerlukan suatu persiapan melalui pendidikan dan pelatihan yang dikembangkan khusus untuk itu. Suatu profesi terus berkembang sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, seorang dengan profesi tertentu akan terus mengembangkan keahliannya serta mengabdikan seluruh kompetensinya kepada orang lain.

Dalam konteks ini, maka istilah profesi dengan sendirinya memuat kode etik. Paling tidak, terdapat tiga petunjuk dasar mengenai suatu perbuatan profesi. *Pertama*, ditentukan bahwa setiap profesi dikembangkan untuk memberikan pelayanan tertentu kepada masyarakat, pelayanan ini dapat berupa pelayanan individual, yaitu pelayanan kepada perorangan tetapi bisa juga bersifat pelayanan kolektif, yaitu pelayanan kepada perorangan, tetapi bisa juga bersifat pelayanan kolektif, yaitu pelayanan kepada kelompok manusia sekaligus.

Kedua, bahwa profesi bukanlah sekedar mata pencaharian atau bidang pekerjaan. Dalam kata profesi tercakup pula pengertian pengabdian kepada

sesuatu, misalnya keadilan, kebenaran, meringankan penderitaan sesama manusia dan sebagainya. Setiap orang yang menganggap dirinya anggota dari suatu profesi harus tahu betul pengabdian apa yang diberikan kepada masyarakat melalui perangkat pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimilikinya.

Ketiga, setiap bidang profesi mempunyai kewajiban untuk menyempurnakan prosedur kerja yang mendasari pengabdiannya secara terus menerus. Secara teknis, profesi tidak boleh berhenti atau "*mandeg*", kalau kemandegan teknis ini sampai terjadi maka profesi ini dianggap sedang mengalami kematian.⁴ Dengan demikian, pengakuan sebagai seorang profesional merupakan pengemban profesi yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab tertentu.

Perwujudan kerja profesional ditunjang dengan jiwa profesionalisme, yaitu sikap mental yang senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan diri sebagai seorang yang profesional, pada dasarnya profesionalisme itu merupakan motivasi intrinsik pada diri individu sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya ke arah perwujudan profesional secara substantif, profesionalisme memiliki makna penting karena:

- a. Profesionalisme memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat umum.

⁴ Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan...*, 139-140

- b. Profesionalisme merupakan suatu cara untuk memperbaiki profesi pendidikan.
- c. Profesionalisme memberikan kemungkinan perbaikan dan pengembangan diri yang memungkinkan seseorang dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimalkan kompetensinya.⁵

Profesionalisme mencerminkan kompetensi dan kepribadian dari setiap individu. Kompetensi tersebut diaktualisasikan dalam kinerja yang berpusat pada penguasaan keilmuan, kemampuan beradaptasi, mempengaruhi dan mengarahkan orang lain, sikap dan tanggung jawab dan keterampilan tertentu.

Dari uraian di atas dapat dirumuskan bahwa profesionalisme berarti pandangan tentang bidang pekerjaan sebagai suatu pengabdian melalui keahlian tertentu dan menganggap keahlian ini sebagai sesuatu yang harus diperbaharui secara terus menerus dengan memanfaatkan kemajuan dalam ilmu pengetahuan.

Profesionalisme berarti juga suatu pandangan, bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam keahlian tertentu yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus.⁶

⁵ Muhammad Surya, *Kesiapan Guru dalam Mengaplikasikan Kurikulum 2004*, (Edukasi 1 Maret, 2005), hal 76

⁶ Arifin, *kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1991),h. 105

Terdapat persyaratan yang harus dipenuhi dalam tugas profesional sebagaimana dikemukakan oleh Houton sebagai berikut:

- a. Profesi harus dapat memenuhi kebutuhan sosial berdasarkan atas prinsip dan ilmiah yang dapat diterima oleh masyarakat dan prinsip-prinsip itu benar-benar *Well-Established*.
- b. Harus diperoleh melalui latihan cultural dan profesional yang cukup memadai.
- c. Menguasai perangkat ilmu pengetahuan yang sistematis dan kekhususan (spesialisasi).
- d. Harus dapat membuktikan skill yang diperlukan masyarakat, di mana kebanyakan orang tidak memiliki skill tersebut, yaitu skill sebagian merupakan bawaan dan sebagian merupakan hasil belajar.
- e. Memenuhi syarat-syarat penilaian terhadap penampilan dalam pelaksanaan tugas dilihat dari segi waktu dan cara kerja.
- f. Harus dapat mengembangkan teknik-teknik ilmiah dari hasil pengalaman yang teruji.
- g. Merupakan tipe pekerjaan yang memberikan keuntungan yang hasilnya tidak dibekukan berdasarkan penampilan dan elemen waktu.
- h. Merupakan kesadaran kelompok yang dipolakan untuk memperluas pengetahuan ilmiah menurut bahasa teknisnya.

- i. Harus mempunyai kemampuan sendiri untuk tetap berada dalam profesinya selama hidupnya dan tidak menjadikan profesinya sebagai batu loncatan ke profesi lainnya.
- j. Harus menunjukkan kepada masyarakat bahwa anggota-anggota profesionalnya menjunjung tinggi dan menerima kode etik profesionalnya.⁷

Sedangkan persyaratan yang harus dipenuhi dalam tugas profesional menurut Moh. Ali, 1985 diantaranya:

- a. menuntut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
- b. Menekankan pada suatu keahlian dalam 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.

Jadi profesionalisme dalam pendidikan tidak lain adalah seperangkat fungsi dan tugas dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus di bidang pekerjaan yang mampu mengembangkan kekaryaanannya itu secara ilmiah. Di samping mampu menekuni bidang profesinya selama hidup. Mereka itu adalah guru yang

⁷ *Ibid*, h. 106

profesional yang memiliki kompetensi keguruan, berkat pendidikan atau latihan di lembaga pendidikan guru dalam jangka waktu tertentu.

Profesionalisme adalah faham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Menurut Muchtar Luthfi dari Universitas Riau, seseorang disebut memiliki profesi bila ia memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Profesi harus mengandung keahlian, artinya suatu profesi itu mesti ditandai oleh suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu, keahlian itu diperoleh dengan cara mempelajarinya secara khusus, artinya profesi bukan diwarisi.
- b. Profesi dipilih karena panggilan hidup dan dijalani sepenuh waktu, artinya suatu profesi dipilih karena dirasakan sebagai kewajiban sepenuhnya (sepenuh waktu) bukan part time.
- c. Profesi memiliki teori-teori yang baku secara universal. Artinya profesi itu dijalani menurut aturan yang jelas, dikenal umum, teorinya terbuka, secara terbuka, secara universal pegangannya diakui.
- d. Profesi adalah untuk kemasyarakatan, bukan untuk diri sendiri.
- e. Profesi harus dilengkapi dan kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif. Artinya kecakapan dan kompetensi itu diperlukan untuk meyakinkan peran profesi terhadap kliennya.

- f. Pemegang profesi memiliki otonomi dalam melakukan tugas profesinya. Artinya otonomi ini hanya dapat diuji, dinilai oleh rekan-rekan seprofesinya.
- g. Profesi mempunyai kode etik yang disebut dengan kode etik profesi.
- h. Profesi harus mempunyai klien yang jelas, artinya orang harus membuktikan layanan.⁸

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa guru agama yang profesional adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mampu dan setia mengembangkan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian guru yang profesional di atas, tidak sembarang orang yang berkecimpung menjadi guru seseorang dituntut untuk memenuhi berbagai persyaratan. Menurut undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Bab XI Pasal 39 ayat 1 dan 2.

- 1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan dan pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- 2) Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan

⁸ Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Pers, 2002), h.16

pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁹

Dari rumusan di atas untuk menjadi seorang guru haruslah mempunyai prinsip profesionalitas yang antara lain: Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan tugas
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalannya
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- 7) Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru¹⁰

⁹ *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional*, 2003, h. 20

Dari pemahaman tentang pengertian atau definisi operasional guru di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa profesional guru secara, yaitu seperangkat fungsi dan tugas dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus dibidang pekerjaannya dan mampu mengembangkan keahliannya tersebut secara ilmiah, di samping menekuni bidang profesinya. Sedangkan guru Pendidikan Agama Islam adalah suatu usaha dinamis dalam rangka mengoptimalkan penetapan tugas guru Pendidikan Agama Islam agar menjadi profesional dalam meningkatkan kualitas unsur kompetensi guru Pendidikan Agama Islam sehingga dapat menunjang keberhasilan belajar atau dapat mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan profesionalisme guru dalam kegiatan belajar mengajar

Seorang guru yang benar-benar sadar akan tugas dan tanggung jawabnya serta kewajibannya dalam kegiatan belajar mengajar, tentunya akan selalu mawas diri, selalu mengadakan instropeksi diri dan selalu berusaha untuk selalu ingin maju sehingga mampu menunaikan tugasnya dengan lebih baik.

¹⁰ Hafidz, Ma'some, *Tinjauan Terhadap UU Guru dan Dosen* (Jakarta: Bumi Persada, 2003), h.

Guru dalam rangka meningkatkan kemampuan yang telah dimiliki, tidak jarang banyak kendala yang dihadapinya. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru dapat dibedakan menjadi dua kelompok. Yaitu faktor internal (faktor yang berasal dari dalam guru itu sendiri) dan faktor eksternal (faktor yang berasal dari luar pribadi guru). Dengan demikian, ruang lingkup pembahasan tulisan ini, faktor internal yang meliputi orientasi guru terhadap profesinya, keadaan ekonomi, latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar serta keadaan kesehatan guru. Sedangkan faktor eksternalnya meliputi situasi dan kondisi sekolah antara lain fasilitas sekolah, pengawasan sekolah dan kedisiplinan sekolah.

a. Faktor internal

Faktor internal ini sebenarnya berkaitan erat dengan syarat-syarat guru, adapun faktor-faktor yang dimaksud antara lain

1) Orientasi guru terhadap profesinya

Kesadaran yang tumbuh dalam diri seorang guru adalah untuk meningkatkan kualitasnya, baik sebagai pengajar, pendidik, mudarris sekaligus sebagai hamba Allah adalah besar sekali pengaruhnya terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan belajar mengajar. Kalau seorang guru selalu meningkatkan keprofesionalnnya, bukan berarti guru melakukannya karena pamrih

untuk mendapatkan kedudukan semata, akan tetapi lebih merasa karena bertanggung jawab terhadap amanahnya yang diemban untuk generasi selanjutnya

2) keadaan kesehatan guru

Sebagian besar tugas dari seorang guru ialah mengajar murid-murid dimuka kelas. Setiap hari ia berdiri di muka kelas, ia senantiasa berbicara sepanjang hari untuk menjelaskan pelajaran-pelajaran kepada murid-muridnya. Untuk ini semua dibutuhkan tenaga, dibutuhkan energi dan dibutuhkan kalori. Kesehatan seorang guru tidak boleh terganggu oleh karena ia harus berdiri di muka kelas setiap hari, dan sehari-hari selalu berbicara. Oleh karena itu seorang guru belajar untuk dapat berbicara dengan ringan, yang mudah, tidak tegang dan tidak terlalu bertenaga.

Di samping kesehatan fisik, seorang guru harus sehat pula jiwanya. Seorang guru tidak boleh mempunyai penyakit saraf atau penyakit jiwa. Orang yang sudah pernah menderita sakit jiwa tidak diperkenankan untuk menjadi seorang guru, sebab seorang yang sudah pernah menderita sakit jiwa kemudian menjadi guru maka dikhawatirkan penyakitnya mudah kambuh lagi. Maka seorang guru harus mempunyai tubuh yang sempurna, mempunyai tubuh yang sehat

baik secara jasmani maupun secara rohani, tidak sakit atau berpenyakit dan sehat dalam arti kuat dan cukup mempunyai simpanan energi.¹¹

3) Keadaan ekonomi guru

Fakta di lapangan menunjukkan betapa sulitnya mengembangkan dan memelihara profesionalisme keguruan dengan jaminan hidup tak layak bagi seorang guru. Sering kali seorang guru harus menghadapi situasi dilematis seperti terperangkap dalam lingkungan setan, tidak bekerja sampingan, anaknya tidak bisa sekolah dan aktualisasi profesi keguruan sangat sulit untuk dipertahankan, menjual jasa les privat, menjadi petani dan lain-lain, akan menjadikan profesi keguruannya sulit dipenuhi bahkan seringkali dipandang rendahnya derajat guru.

Oleh karena itu seorang guru apabila terpenuhi kebutuhannya, maka ia akan merasa lebih percaya diri pada dirinya sendiri, merasa lebih aman baik dalam bekerja maupun dalam kontak sosial lainnya.¹² Tanpa adanya jaminan hidup yang layak dan fasilitas mengembangkan diri dalam memelihara mutu keguruan, maka bisa disebut merendahkan guru dan generasinya sendiri.

¹¹ Amir Daim Indrakusuma, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1973),h.173

¹² Piet Sahertian dan Ida Aleda Sahertian, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992),h. 129

4) Pengalaman mengajar guru

Pengalaman memang mempunyai peranan yang sangat penting. Tetapi yang dimaksud di sini bukanlah berarti untuk menjadi guru cukup bermodal pengalaman saja, tanpa adanya pendidikan guru sebelumnya. Melainkan yang dimaksud di sini adalah di samping modal pendidikan yang dimiliki, pengalaman-pengalaman yang diperoleh selama menjalankan tugasnya adalah merupakan pengalaman-pengalaman yang sangat berharga bagi usaha perbaikan dan peningkatan mutu, sebagaimana pepatah mengatakan "*Eksperience Is The Best Teacher*" dan kenyataan memang membuktikan. Seorang guru yang telah selama setahun, lebih baik ketika ia menjadi guru selama satu bulan. Begitu pula selanjutnya, sehingga sekian lama seorang itu menjadi guru, maka kian bertambah baik pula kinerjanya dalam menunaikan tugasnya untuk kesempurnaan.¹³

5) Latar belakang pendidikan guru

Sebagai syarat utama yang harus dimiliki oleh guru sebelum menunaikan tugasnya, adalah harus memiliki ijazah keguruan. Dengan ijazah tersebut guru memiliki bukti tertulis dari pengalaman belajar dan juga menjadi bekal pengalaman paedagogis maupun didaktis. Sebaliknya tanpa adanya pengetahuan yang menyangkut bidang keguruan, misalnya pengetahuan tentang pengelolaan kelas, evaluasi

¹³ Amir Daim Indrakusuma, *Opcit*, h. 179

maupun kegiatan belajar mengajar lainnya, maka dia akan kesulitan untuk dapat meningkatkan keprofesionalannya. Sebagaimana dikatakan oleh Ali Saifullah, bahwasannya sebagai salah satu elemen pendidikan di sekolah, profesi guru dalam banyak hal ditentukan oleh pendidikan persiapannya, pengalaman kerja dan kepribadian guru.¹⁴

Dengan demikian ijazah yang dimiliki akan menunjang dari pelaksanaan tugas mengajar guru itu sendiri.

b. Faktor eksternal

Adapun faktor-faktor dari luar yang sangat mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru antara lain sebagai berikut:

1) Fasilitas pendidikan

setiap usaha dan upaya dalam bidang apapun, agar dapat mencapai hasil yang optimal menuntut tersedianya fasilitas pendidikan baik itu sarana maupun prasarana, yang berfungsi sebagai alat penunjang untuk mempercepat jalannya kegiatan belajar mengajar untuk pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan. Fasilitas pendidikan adalah alat peraga, gedung, waktu, kesempatan, tempat dan alat-alat praktikum, buku-buku perpustakaan dan sebagainya.

Sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru, maka proses itu dapat berjalan dengan lancar, perlu dukungan sarana dan prasarana yang memadai. Dukungan sarana dan prasarana yang dimaksud di sini

¹⁴ Ali Syaifullah, *Antara Filsafat dan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1998), hal. 21

bukan berarti beberapa peralatan canggih, melainkan disesuaikan dengan situasi dan kondisi kebutuhan.

Sebaliknya tidak tersedianya fasilitas pendidikan dan tidak adanya kesiapan alat peraga dalam pengajaran secara tidak langsung akan menghambat pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan profesionalisme guru. menurut St. Vebrianto mengatakan masalah-masalah kekurangan gedung sekolah, sekolah gulung tikar, mobiler, teks book, alat peraga, buku untuk perpustakaan, ruang praktikum dan laboratorium dan lebih utama biaya pendidikan semuanya adalah merupakan problem pendidikan yang sulit dan kompleks yang perlu secepatnya dicari solusinya, sehingga tidak akan menghambat upaya guru dalam peningkatan keprofesionalannya.¹⁵

2) Pengawasan kepala sekolah

Pengawasan kepala sekolah terhadap tugas guru amat penting untuk mengetahui perkembangan guru dalam melaksanakan tanggung jawab yang diembannya. Tanpa adanya pengawasan dari kepala sekolah, maka guru akan seenaknya dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan dapat tercapai. Oleh karena itu pengawasan kepala sekolah adlah bertujuan untuk pembinaan dan peningkatan dalam kegiatan belajar mengajar. Dalam pengawasan ini hendaknya kepala sekolah lebih bersikap fleksibel dengan memberikan

¹⁵ St. Vebrianto, *Kapita Selektta Pendidikan II*, (Yogyakarta: Paramitha, 1988), h. 35

kesempatan kepada guru untuk menemukan ide demi perbaikan dan peningkatan kualitas pendidikan.

3) Kedisiplinan kerja

Disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan kehidupan belajar yang teratur serta mencintai pekerjaannya. Disiplin memerlukan proses pendidikan dan latihan yang memadai. Untuk itu guru memerlukan pemahaman tentang landasan ilmu kependidikan dan keguruan, sebab dewasa ini terjadi erosi sopan santun dan erosi disiplin dalam melaksanakan kegiatan pendidikan. Disiplin adalah sesuatu yang terletak di dalam hati dan di dalam jiwa seseorang yang memberikan dorongan bagi orang yang bersangkutan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sebagaimana yang telah ditetapkan oleh norma-norma dan peraturan yang berlaku. Dalam pendidikan pada umumnya disiplin adalah keadaan tenang atau keteraturan sikap dan tindakan yang merupakan salah satu alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Agar dapat menghilangkan erosi disiplin sehingga mutu pendidikan dapat tercapai dengan baik, maka perlu adanya sesuatu konsolidasi kegiatan, baik dari para guru maupun dari siswa, dalam upaya menumbuhkan disiplin dalam kegiatan pendidikan. Sebab jika erosi disiplin dalam proses pendidikan dibiarkan berlarut-larut dalam kehidupan sehari-hari, maka setidaknya akan menghilangkan aktivitas belajar mengajar dalam pendidikan, maka untuk membina kedisiplinan

kerja merupakan pekerjaan yang tidak mudah, karena masing-masing guru mempunyai sifat dan latar belakang kehidupan yang berbeda-beda.¹⁶

3. Kompetensi Guru

Seorang guru dituntut untuk memiliki seperangkat kemampuan (competency) yang beraneka ragam, secara umum kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah sebagai berikut:

- a) Kompetensi pribadi, kemampuan pribadi yang meliputi hal-hal sebagai berikut:
 - 1) Mengembangkan kepribadian
 - (a). Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
 - (b). Mengkaji ajaran agama yang dianut
 - (c). Mengamalkan ajaran-ajaran agama yang dianut
 - (d). Menghayati peristiwa yang mencerminkan sikap-sikap saling menghargai antar umat beragama.
 - (e). Berperan dalam masyarakat sebagai warga Negara yang berjiwa pancasila
 - (f). Mengkaji berbagai ciri manusia pancasila
 - (g). Mengkaji sifat-sifat kepatriotan bangsa Indonesia

¹⁶ Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1994), h. 18

- (h). Mengahayati urunan para patriot dalam merebut, mempertahankan dan mengisi kemerdekaan
 - (i). Membiasakan diri menerapkan nilai-nilai pancasila dalam kehidupan
 - (j). Mengkaji hubungan manusia dalam lingkungan alamiah dan perbuatan
 - (k). Membiasakan diri menghargai dan memelihara mutu lingkungan hidup
 - (l). Mengembangkan sikap-sikap terpuji yang dipersyaratkan bagi jabatan guru
 - (m). Mengkaji sifat-sifat terpuji yang harus dimiliki oleh guru
 - (n). Membiasakan diri menerapkan sifat-sifat sabar, demokratis, menghargai pendapat orang lain, sopan santun dan tanggap terhadap pembaharuan
 - (o). Berinteraksi dan berkomunikasi
- 2) Berinteraksi dengan sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional
- (a). Mengkaji ajaran struktur organisasi Depdikbud
 - (b). Mengkaji hubungan kerja profesional
 - (c). Berlatih menerima dan memberikan balikan
 - (d). Membiasakan diri mengikuti perkembangan profesi
 - (e). Berinteraksi dengan masyarakat untuk penuntasan misi pendidikan

- (f). Mengkaji lembaga kemasyarakatan yang berkaitan dengan pendidikan
 - (g). Berlatih menyelenggarakan kegiatan kemasyarakatan yang menunjang usaha pendidikan
 - (h). Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan
 - (i). Membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar
 - (j). Mengkaji konsep-konsep dasar bimbingan
 - (k). Berlatih mengenal kesulitan belajar murid
 - (l). Berlatih memberikan bimbingan kepada murid yang mengalami kesulitan belajar
- 3) Membimbing murid yang berkelainan dan berbakat khusus
- (a). Mengkaji ciri-ciri anak yang berkelainan dan berbakat khusus
 - (b). Berlatih mengenal anak yang berkelainan dan berbakat khusus
 - (c). Berlatih menyelenggarakan kegiatan untuk anak yang berkelainan dan berbakat khusus
- 4) Melaksanakan administrasi sekolah
- (a). Mengetahui pengadministrasian kegiatan sekolah
 - (b). Mengkaji berbagai jenis-jenis dan sarana administrasi sekolah
 - (c). Mengkaji pedoman administrasi pendidikan
 - (d). Melaksanakan kegiatan administrasi sekolah
 - (e). Berlatih membuat dan mengisi berbagai format administrasi sekolah

- (f). Berlatih menyelenggarakan administrasi sekolah
- (g). Melaksanakan penelitian sederhana untuk kepentingan pengajaran

5) Mengkaji konsep dasar penelitian ilmiah

- (a). Mengkaji konsep dasar penelitian ilmiah yang sederhana
- (b). Memahami laporan penelitian sederhana untuk kepentingan pengajaran
- (c). Melaksanakan penelitian sederhana
- (d). Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan pengajaran
- (e). Membiasakan diri melakukan penelitian untuk kepentingan pengajaran

b) Kompetensi profesional

Kemampuan profesional ini meliputi hal-hal berikut:

1) Menguasai landasan pendidikan

- (a) Mengenal tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional
- (b) Mengkaji tujuan pendidikan nasional
- (c) Mengkaji tujuan pendidikan dasar dan menengah
- (d) Memiliki kaitan antara tujuan pendidikan dasar dan menengah dengan tujuan pendidikan nasional
- (e) Mengkaji kegiatan-kegiatan pengajaran yang menunjang pencapaian tujuan pendidikan nasional

- (f) Mengetahui fungsi sekolah dalam masyarakat
 - (g) Mengetahui peranan sekolah sebagai pusat pendidikan dan kebudayaan
 - (h) Mengetahui peristiwa-peristiwa yang mencerminkan sekolah sebagai pusat pendidikan dan kebudayaan
 - (i) Mengolah kegiatan sekolah yang mencerminkan sekolah sebagai pusat pendidikan dan kebudayaan
 - (j) Mengetahui prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar
 - (k) Mengetahui jenis perbuatan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap
 - (l) Mengetahui prinsip-prinsip belajar
 - (m) Menerapkan prinsip-prinsip belajar dalam kegiatan belajar mengajar
- 2) Mengetahui bahan pelajaran
- (a). Mengetahui bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah
 - (b). Mengetahui kurikulum pendidikan dasar dan menengah
 - (c). Menelaah buku teks pendidikan dasar dan menengah
 - (d). Menelaah buku pedoman khusus bidang pendidikan
 - (e). Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dinyatakan dalam buku teks dan buku pedoman khusus
- 3) Mengetahui bahan pengayaan

- (a). Mengkaji bahan penunjang yang relevan dengan bahan bidang studi atau mata pelajaran
 - (b). Mengkaji bahan penunjang yang relevan dengan profesi guru
 - (c). Menyusun program pengajaran
- 4) Menetapkan tujuan pembelajaran
- (a). Mengkaji ciri-ciri tujuan pembelajaran
 - (b). Dapat merumuskan tujuan pembelajaran
 - (c). Menetapkan tujuan pembelajaran untuk satuan pembelajaran atau Pokok bahasan
- 5) Memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran
- (a). Dapat memilih bahan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai
 - (b). Mengembangkan bahan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai
- 6) Memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar
- (a). Mengkaji berbagai metode mengajar
 - (b). Dapat memilih metode mengajar yang tepat
 - (c). Merancang prosedur bahan mengajar yang tepat
- 7) Memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai
- (a). Mengkaji berbagai media pengajaran
 - (b). Memilih media pengajaran yang tepat
 - (c). Membuat media pengajaran yang sederhana

- (d). Menggunakan media pengajaran
- 8) Memilih dan memanfaatkan sumber belajar
- (a). Mengkaji berbagai jenis dan kegunaan sumber belajar
 - (b). Memanfaatkan sumber belajar yang tepat
 - (c). Melaksanakan program pengajaran
- 9) Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat
- (a). Mengkaji prinsip-prinsip pengelolaan kelas
 - (b). Mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi suasana belajar mengajar
 - (c). Menciptakan suasana belajar mengajar yang baik
 - (d). Menangani masalah pengajaran dan pengelolaan
- 10) Mengatur ruangan belajar
- (a). Mengkaji berbagai tata ruang belajar
 - (b). Mengkaji kegunaan sarana dan prasarana kelas
 - (c). Mengatur ruang belajar yang tepat
- 11) Mengelola interaksi belajar mengajar
- (a). Mengkaji cara-cara mengamati kegiatan belajar mengajar
 - (b). Dapat mengamati kegiatan belajar mengajar
 - (c). Menguasai berbagai keterampilan dasar mengajar
 - (d). Dapat menggunakan berbagai keterampilan dasar mengajar
 - (e). Dapat mengatur murid dalam kegiatan belajar mengajar
- 12) Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan
- (a). Menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran

- (b). Mengkaji konsep dasar penilaian
 - (c). Mengkaji berbagai teknik penilaian
 - (d). Menyusun alat teknik penilaian
 - (e). Mengkaji cara mengelolah dan menafsirkan data untuk menetapkan taraf pencapaian murid
 - (f). Dapat menyelenggarakan penilaian untuk pencapaian murid
- 13) Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan
- (a). Menyenggarakan penilaian untuk perbaikan proses belajar
 - (b). Dapat memanfaatkan hasil penelitian untuk perbaikan proses belajar mengajar.¹⁷

Dalam hubungannya dengan kompetensi guru, Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan, mengatakan bahwa kemampuan dasar profesionalisme adalah sebagai berikut:

- a) Menguasai bahan
- b) Mengelola program belajar mengajar
- c) Mengelola kelas
- d) Menggunakan sumber media
- e) Menguasai landasan kependidikan
- f) Mengelola interaksi belajar mengajar
- g) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran

¹⁷ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005), 16-19

- h) Mengenal fungsi dan layanan BP/BK
- i) Menguasai dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan penelitian pendidikan.

Jika ditelaah dari 10 profil kemampuan dasar guru, maka dapat diambil kesimpulan kedalam tiga kategori:

- a) Kemampuan menguasai bahan bidang studi
- b) Kemampuan merencanakan program belajar mengajar
- c) Kemampuan melaksanakan program belajar mengajar

Yang dimaksud dengan kemampuan menguasai bahan studi adalah kemampuan mengetahui, memahami, mengaplikasikan, menganalisis, mengintensiskan dan mengevaluasi sejumlah pengetahuan keahlian yang akan diajarkannya. Kemampuan merencanakan program belajar mengajar adalah kemampuan membuat satuan pelajaran (Rencana Pembelajaran) dan bahan cetakan lainnya seperti, seperti: dalam petunjuk pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, lembaran kegiatan membaca, lembaran tugas kerja dan kemampuan menciptakan alat peraga guna kepentingan pengajaran. Kemampuan melaksanakan program belajar mengajar adalah kemampuan menciptakan interaksi belajar mengajar yang sesuai dengan situasi dan kondisi program yang dibuatnya.¹⁸

¹⁸ Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1994), 30

Dalam uraian diatas telah dijelaskan bahwa jabatan guru adalah suatu jabatan profesi. Guru adalah yang melakukan fungsinya di sekolah, dalam pengertian tersebut telah terkandung suatu konsep bahwa guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Tanpa mengabaikan kemungkinan adanya perbedaan tuntutan kompetensi profesional yang disebabkan oleh adanya perbedaan lingkungan sosial cultural dari setiap institusi sekolah sebagai indicator, maka guru yang dinilai kompeten secara profesional apabila:

- a) Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
- b) Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil.
- c) Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan sekolah
- d) Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam kegiatan belajar mengajar didalam kelas.¹⁹

¹⁹ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendidikan Kompetensi*, (Bandung: Bumi Aksara, m 2004), h.38

C. PERANAN DBE DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU

Secara moral berbagai persoalan yang timbul sebagai akibat dari kemajuan merupakan tanggung jawab kalangan pendidikan, untuk mencari akal pemecahannya melalui strategi pembelajaran yang efektif dan efisien. Secara sosiologis ada beberapa strategi pembelajaran yang diperkirakan dapat mengatasi permasalahan tersebut, diantaranya, kalangan dunia pendidikan perlu merumuskan visinya yang jelas terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran. Dunia pendidikan seharusnya melihat strategi belajar mengajar sebagai upaya yang bertujuan membantu para lulusan agar dapat melakukan fungsinya sebagai kholifah dimuka bumi dalam rangka ibadah kepada Allah.

Dalam proses pembelajaran yang berorientasi pada siswa, kegiatan belajar mengajar dalam rangka mendapatkan informasi dan sebagainya lebih banyak dilakukan oleh siswa. Dengan cara demikian, siswa sudah mulai terlatih bersikap kreatif, mandiri dan produktif yakni memiliki sifat yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi masyarakat maju. Kondisi semacam ini pada gilirannya dapat menciptakan masyarakat belajar (*learning society*).

Dalam pembelajaran seperti ini, guru harus berperan sebagai motivator (pendorong, penggerak), desainer (perancang), fasilitator (penyedia bahan dan peluang belajar), katalisator (penghubung) dan guidance (pemandu) serta

penunjuk dimana itu berada dan bagaimana memahami dan menyajikan hasil informasi tersebut dan sebagai evaluator (penilai) serta justifikator (pembenar).²⁰

Suatu pembelajaran yang dikatakan berkualitas atau berhasil memiliki beberapa ciri antara lain memiliki sumber daya manusia yang berkompeten didalamnya, dapat menciptakan hasil pembelajaran yang lebih baik, dan metode pembelajaran yang baik pula. Pembelajaran yang berkualitas atau berhasil tidak luput dari namanya SDM yang ada didalamnya. Sumber daya manusia yang ada dalam pembelajaran terdapat 2 sumber daya manusia yaitu guru dan siswa..

Sumber daya manusia tentunya memiliki peran yang sangat besar dalam proses pembelajaran. Peran guru disini tidak hanya sebagai penyalur ilmu pengetahuan saja, tetapi juga sebagai pengelola dalam pembelajaran misalnya dalam mengelola kelas, mulai dari ruang penataan ruang kelas sampai pengaturan tempat duduk siswa. Dan juga harus mampu menerapkan metode pembelajaran yang disampaikan. Hal ini dapat menghindari suasana kelas yang monoton dan membosankan.

Supaya pembelajaran itu berhasil dan memiliki kualitas, salah satunya yaitu dalam mengelola pembelajaran tersebut secara aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan. Mengelola pembelajaran semacam ini dibutuhkan SDM yaitu guru yang mampu dalam mengelolanya. Padahal dilihat dari latar belakang (pendidikan, pengalaman, psikologi), tidak semua guru berkompeten didalamnya. Guru-guru harus memiliki kemampuan dalam proses pembelajaran disamping

²⁰ Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2003), h.86

kemampuan kepribadian dan kemampuan kemasyarakatan. Disinilah para guru perlu berupaya meningkatkan kemampuan-kemampuan tersebut.

Dalam upaya peningkatan kemampuan, DBE di sini mempunyai beberapa peranan yaitu:

1. Pengembangan inovasi pembelajaran PAKEM

Yaitu pembelajaran inovatif dengan mengedepankan kecakapan dalam pemecahan masalah (problem solving), mampu mengembangkan potensi dan kecakapan siswa dalam mengatasi masalah hidupnya. Pelaksanaan pembelajaran oleh guru, memerlukan kreatifitas dan kesungguhan yang bersifat inovatif. Upaya untuk pencapaian tujuan pembelajaran yang efektif sangat dipengaruhi kemampuan guru terutama dalam penguasaan materi pelajaran, metode, memilih media yang tepat serta menentukan alat evaluasi yang cocok untuk diberikan kepada siswa.²¹

2. Peningkatan Profesionalisme Guru

Profesionalisme yaitu orang yang sudah dapat mengukur dengan pasti tentang empat hal yaitu tenaga, mutu, waktu dan biaya. Upaya yang paling efektif untuk meningkatkan profesionalisme guru/sumber daya manusia adalah melalui pendidikan.²²

Terdapat beberapa komponen dan metode yang harus ditingkatkan dan dikembangkan oleh sekolah dan pembina pendidikan. Dari komponen-

²¹ Team Pelatih, *Pengembangan Motivasi Pembelajaran PAKEM*, (Jombang, 2006), h.2

²² Team Pelatih, *Peningkatan Profesionalisme Guru; Pendidikan Lebih Tinggi*, (Jombang, 2006), h. 6

komponen tersebut factor guru mempunyai peranan penting dan merupakan kunci pokok bagi keberhasilan peningkatan mutu pendidikan.

Program peningkatan mutu pendidikan dapat tercapai apabila proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru dapat berlangsung dengan baik, berdaya guna dan berhasil guna. Hal ini dapat terlaksana apabila ditunjang dengan adanya upaya peningkatan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran.

D. PERANAN PELATIHAN DBE (DECENTRALIZED BASIC EDUCATION) DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MTS DARUL ULUM PASINAN BAURENO BOJONEGORO

1. Pengertian Pelatihan DBE

Pelatihan (training) merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, oleh sebab itu apabila suatu lembaga yang berkeinginan agar para karyawannya dapat bekerja lebih efektif dan efisien tidak boleh mengabaikan pelatihan atau pelatihan juga dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan tuntutan-tuntutan baru atas sikap, perilaku, ketrampilan dan pengetahuan.

Penggunaan istilah pelatihan (training) sering dikacaukan penggunaannya dengan latihan (practice/exercise) ialah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau ketrampilan khusus seseorang. Sedangkan latihan ialah salah satu untuk

memperoleh ketrampilan khusus misalnya latihan mencari, latihan sepak bola dan sebagainya.²³

Definisi pelatihan menurut Edwin B. Flippo adalah merupakan suatu suatu pekerjaan tertentu²⁴

Menurut Henry Simamora, pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.²⁵

Sedangkan Hardsana mengemukakan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang diserahkan kepada mereka.²⁶ Dan menurut Andrew F. sikula yang dikutip oleh malayu memberikan pembatasan latihan training) yaitu suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pekerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.²⁷

Dan ada yang mendefinisikan bahwa pelatihan atau training adalah kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap,

²³ Soekidjo Nata Atmadjo, *Pengembangan SDM*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 25

²⁴ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h.69

²⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), h.345

²⁶ Agus Hardjana, *Training SDM yang Efektif*, (Yogyakarta: Kanisius, 2001), h.11

²⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 2000), ed. revisi, h. 9

tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari tenaga pengajarnya sesuai dengan keinginan sekolah.²⁸

Menurut IG Wursanto, menyatakan bahwa: pelatihan guru adalah suatu kegiatan atau usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.

Pelatihan adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen personalia dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian maupun mental pada pegawai dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya.²⁹

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan guru merupakan serangkaian aktifitas yang dilakukan dalam rangka pengembangan guru dalam hal kecakapan, ketrampilan, pengetahuan, keahlian dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Dan pada dasarnya pelatihan merupakan perubahan khusus serta mengarahkan pada kebiasaan melaksanakan sesuatu secara praktis dan dalam waktu relatif singkat, yang dilatih ataupun yang melatih serta penyelenggara pelatihan akan merasakan faedahnya. Selain itu pelatihan dilakukan untuk mengembangkan anggota organisasi dalam mempersiapkan diri untuk menerima tanggung jawab yang akan diterimanya, sehingga mereka

²⁸ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), ed.3, h. 53

²⁹ IG Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kanisius, 1989),h. 59

menguasai berbagai keterampilan dan teknik dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara rutin dan terperinci.³⁰

Dari makna pelatihan adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar yang bertujuan untuk membina mental, kejiwaan, tingkah laku, kecakapan, keterampilan yang berdasarkan teoritis maupun praktis dan dari aneka ragam perumusan tentang pelatihan adalah suatu proses kegiatan pengembangan karyawan yang dilakukan secara sistematis yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, penguasaan berbagai keterampilan dan teknik. Pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendidikan jarak pendek)

2. Tujuan Pelatihan Guru

Terlebih dahulu dipikirkan maupun dijelaskan secara nyata apa tujuan dari usaha yang akan dilakukan, sehingga jelas dan tepat rencana kerjanya dengan demikian training dapat dicapai secara efektif. Umumnya tujuan suatu training berhubungan erat dengan jenis training. Tujuan training manager, berbeda dengan tujuan training pada guru pelaksana, demikian pula seterusnya. Sesungguhnya terdapat perbedaan tujuan masing-masing training. Namun pada hakikatnya tujuan dari pada berbagai jenis training adalah sama. Adapun tujuan umum training menurut **Moekijat** adalah sebagai berikut:

³⁰ Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalisa Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 1989), h. 104

- a. Untuk mengembangkan *keahlian*, sehingga pembelajaran dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif
- b. Untuk mengembangkan *pengetahuan*, sehingga pembelajaran dapat diselesaikan secara rasional dan
- c. Untuk mengembangkan *sikap*, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan murid-murid, pengajar, dan manajemen (pimpinan) sekolah.

Tujuan pelatihan yang dibahas oleh **As'ad** sebagai berikut:³¹

- b. Meningkatkan produktifitas kerja

Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatan yang sekarang, kalau dalam mengajar seorang guru dapat meningkatkan kemampuannya, maka berakibat pada peningkatan keuntungan bagi lembaga pendidikan.

- c. Meningkatkan mutu guru

Ini berarti peningkatan baik kuantitas maupun kualitas seorang guru yang berpengetahuan akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam mengajarkannya pada siswa

- d. Meningkatkan ketepatan dalam rencana sumber daya manusia

Pelatihan yang baik dapat mempersiapkan tenaga guru untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada kesempatan untuk mengajar pada tingkat atas, maka secara mudah akan dijalankannya.

- e. Meningkatkan mental kerja

³¹ As'ad Muhammad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1995), h.75

Apabila lembaga pendidikan menyelenggarakan program pelatihan yang cepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik dengan iklim kerja yang sehat, baik moral kerja (semangat kerja) juga akan meningkat.

f. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja

Pelatihan tepat akan membantu menghindari timbulnya kesalahan-kesalahan akibat kerja, selain itu lingkungan kerja akan lebih aman dan tentram.

g. Menunjang pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

Program pelatihan yang cepat sebenarnya dapat memberi keuntungan bagi kedua belah pihak yaitu lembaga pendidikan dan tenaga guru itu sendiri. bila tenaga kerja dengan mengikuti pelatihan akan lebih meningkatkan keterampilan intelektual dan kepribadiannya.

Menurut **Handoko**, tujuan program pelatihan adalah:

- a. Untuk menutup *gap* antara kecakapan atau kemampuan guru dengan permintaan jabatan.
- b. Program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja gurunya dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Sedangkan **Manullang dan mariohot** berpendapat bahwa setiap tujuan utama setiap training ialah agar masing- masing peserta training dapat melakukan tugas kelak lebih efisien agar mereka dapat cepat berkembang.³²

Dari beberapa tujuan pelatihan yang dibahas diatas dapat diaplikasikan, bahwa kecakapan dan keahlian bagi para guru sangat menentukan kelangsungan hidup suatu lembaga pendidikan dan sasaran yang diharapkan dari suatu pelatihan dapat dicapai, misalnya guru menerapkan apa yang ia dapat dari pelatihan, maka anak didik sedikit demi sedikit akan lebih menyukai mata pelajaran tersebut.

Bila dalam suatu lembaga pendidikan melaksanakan program pelatihan guru, maka keuntungan yang didapat dari pelatihan tersebut akan dapat meningkatkan ketrampilan guru dalam mengajar serta dapat menumbuhkan minat siswa dalam mengikuti pelajaran yang sedang diajarkan.

3. Manfaat Pelatihan Guru

Program pelatihan perlu dilakukan setiap saat oleh lembaga, bagi karyawan, karena akan memberikan manfaat bagi lembaga, karyawan, konsumen, maupun masyarakat yang mengkonsumsi barang dan jasa yang dihasilkan lembaga.

Menurut Nitisemito, manfaat yang diperoleh dari training adalah sebagai berikut:

³² Manullang Mariohot, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: UGM press, 2001), edisi ketiga h. 69

- a. Mengurangi pengawasan
- b. Meningkatkan rasa percaya diri
- c. Meningkatkan kerja sama antar mereka
- d. Memudahkan pelaksanaan dalam penyampaian

Dan menurut **Proctor** dan Thorton yang dikutip oleh manullang, telah memberi sesuatu daftar tentang faedah (manfaat) nyata dan pelatihan, yaitu:

- a. Menaikkan rasa puas sebagai tenaga pelajar
- b. Mengurangi ketidakhadiran dan Turn of pengajar
- c. Menimbulkan kerja sama yang lebih baik

Pada dasarnya training mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu pengajar untuk tanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang.

4. Urgensi Pelatihan Atau Pembinaan Guru

Titik berat pembangunan pendidikan pada kurun waktu repelita keenam ditekankan pada peningkatan mutu, konsekwensinya, perlu ditingkatkan keseluruhan komponen sistem pendidikan, baik yang bersifat *human resources* maupun yang bersifat *material resources*. Peningkatan keseluruhan komponen sistem pendidikan yang bersifat *human resources* dan *material resources* tersebut dapat diartikan dari segi kuantitasnya maupun kualitasnya. Berbagai upaya peningkatan kualitas komponen sistem

pendidikan secara keseluruhan mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan.³³

Disadari sepenuhnya, bahwa peningkatan kualitas komponen-komponen sistem pendidikan yang terbukti lebih berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah komponen yang bersifat *Human Resources*. Hal ini dapat dipahami dari kenyataan, bahwa komponen yang bersifat *Material Resources* tidak dapat bermanfaat tanpa adanya komponen yang bersifat *Human Resources*.

Komponen-komponen sistem pendidikan yang bersifat *Human Resources* sebenarnya dapat digolongkan menjadi tenaga kependidikan guru dan non guru, menurut Undang-Undang no:2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, komponen-komponen Sistem Pendidikan Nasional yang bersifat *Human Resources* dapat digolongkan menjadi: tenaga pendidik dan pengelola satuan pendidikan.

Pendidikan dan kebudayaan, terhadap guru sebenarnya didasarkan atas suatu anggapan, bahwa ditangan gurulah mutu pendidikan kita banyak bergantung. Hal ini dapat dipahami dari kenyataan, tidak berdayanya sekolah-sekolah kita bila tidak ada gurunya. Guru dipandang sebagai faktor kunci,

³³ Drs. Ali Imran, M. Pendidikan, *Pembinaan Guru*, (Bandung: Rineka Cipta, 2002) h.12

karena ia yang berinteraksi secara langsung dengan muridnya dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Kadar kualitas guru ternyata dipandang sebagai penyebab kadar kualitas out put sekolah. Rendah dan merosotnya mutu pendidikan sebagaimana yang sering disinyalir oleh banyak media masa, hampir selalu disertai dengan menuding gurunya.

Strategisnya peranan guru dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan dapat dipahami dari hakekat guru yang selama ini dijadikan sebagai asumsi pragmatik pendidikan guru, yang dimaksud dengan asumsi pragmatik pendidikan guru adalah asumsi-asumsi yang dijadikan sebagai pedoman dalam mengembangkan program pendidikan guru. Asumsi-asumsi tersebut adalah, bahwa guru adalah:

- b. Agen pembaharuan
- c. Berperan sebagai fasilitator yang memungkinkan terciptanya kondisi yang baik bagi subyek didik untuk belajar.
- d. Bertanggung jawab atas terciptanya hasil belajar subyek didik.
- e. Dituntut menjadi subyek didik
- f. Menjunjung tinggi kode etik profesionalnya.

Untuk mempersiapkan guru telah diupayakan sedemikian, kenyataan menunjukkan, bahwa tidak semua guru di sekolah-sekolah kita betul-betul profesional dalam melaksanakan tugasnya, hal demikian dapat dibuktikan dengan kenyataan sebagai berikut:

- a. Seringnya guru mengeluhkan kurikulum yang sering berubah
- b. Seringnya guru mengeluhkan kurikulum yang sarat dengan beban
- c. Seringnya siswa mengeluhkan cara mengajar guru yang tidak menarik
- d. Masih belum dapat dijaminnya mutu pendidikan sebagaimana yang ia kehendaki.

Berkaitan dengan inilah, maka jauh sebelumnya Jacobson (1954) pernah menyatakan, bahwa tidak semua guru berada dalam keadaan *Well Trained* dan *Well Qualified*. Oleh karena itulah, maka disamping seorang guru sebelumnya harus menempuh basic schooling, juga harus mengetahui pengetahuan umum, *Liberal Art* dan *Humanistik*.

Keberadaan guru kita, khususnya di Madrasah Tsanawiyah (MTs) adalah lulusan Sekolah Pendidikan Guru (SPG) yang sebenarnya belum layak menjadi guru, hanya pada akhir-akhir ini saja, guru-guru SD kita di persiapkan berasal dari lulusan program diploma dua PGSD. Itupun sebenarnya belum merata dan menjangkau seluruh guru yang sebelumnya telah bekerja. Oleh karena itu jika dibandingkan dengan rekomendasi yang diberikan oleh Adler (1982), sebenarnya mereka belum layak pakai menjadi guru.

Berdasarkan kenyataan itulah, maka guru perlu dibina terus kemampuan profesionalnya, sebab dengan pelatihan atau pembinaan yang terus menerus, mereka akan memutakhirkan kemampuan profesionalnya. Perlunya pembinaan yang terus menerus ini tidak saja secara konseptual

dibenarkan tetapi secara empirik telah banyak dibuktikan, oleh karena itu pemerintah melalui Depdikbud, membuat pedoman pembinaan guru sebagai salah satu perangkat dalam pedoman pelaksanaan kurikulum (*Depdikbud*, 1986).