

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Supervisi Pendidikan

1. Supervisi Pendidikan

Istilah supervisi berasal dari bahasa Inggris yang terdiri dari dua akar kata, yaitu: *super* yang artinya “di atas”, dan *vision*, mempunyai arti “melihat”, maka secara keseluruhan supervisi diartikan sebagai “melihat dari atas”. Dengan pengertian itulah maka supervisi diartikan sebagai kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar, dan mana pula yang tidak benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan.¹

Terdapat beberapa istilah yang hampir sama dengan supervisi, bahkan dalam pelaksanaannya istilah-istilah tersebut sering digunakan secara bergantian. Istilah – istilah tersebut antara lain, pengawasan, pemeriksaan, dan inspeksi. Pengawasan mengandung arti suatu kegiatan untuk melakukan pengamatan agar pekerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan. Pemeriksaan dimaksudkan untuk melihat bagaimana kegiatan yang dilaksanakan telah mencapai tujuan. Inspeksi dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan atau kesalahan yang perlu diperbaiki dalam suatu pekerjaan.²

¹Suharsimi Arikunto, *Tehnik-Tehnik Supervisi* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004) cet. Ke1, h.5

²Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012) cet 2, h.239

Sedangkan Sudarwan danim dan Khairil dalam bukunya *Profesi Kependidikan* menjelaskan bahwa supervisi adalah proses bimbingan profesional untuk meningkatkan derajat profesionalitas guru bagi peningkatan mutu proses pendidikan dan pembelajaran, khususnya prestasi belajar siswa.³

Dari ketiga penjabaran diatas kegiatan mengawasi, mengamati dan melakukan bimbingan dalam proses pelaksanaan pendidikan merupakan pengertian sederhana yang dapat kita pahami dari apa yang dimaksud dengan supervisi.

Orang yang melakukan supervisi disebut supervisor. Supervisi bukan usaha pengarahan yang membentuk pribadi guru selaras dengan pola yang dikehendaki oleh supervisor, tetapi supervisor membantu guru agar guru berkembang menjadi pribadi yang sesuai dengan kodratnya.

Dalam kegiatan supervisi pendidikan tidak mencari kesalahan guru, tetapi membantu mereka agar menemukan masalah yang dihadapi dan bagaimana memecahkannya.⁴

Terdapat beberapa tokoh yang menjelaskan tentang makna supervisi pendidikan:⁵

- a. Menurut Boardman, bahwa supervisi adalah usaha menstimulir, mengordinir dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru di

³Sudarwan Danim & Khairil, *Profesi Kependidikan* (Bandung : Alfabeta, 2011) cet 2, h.154

⁴Subari, *Supervisi Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 1994) cet ke 2, h. 4-5

⁵Syarif Hidayat, *Profesi Kependidikan Teori dan Praktik di Era Otonomi* (Tangerang : PT. Pustaka Mandiri, 2012) h.202-203

sekolah, baik secara individual maupun kolektif agar lebih mengerti dan efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.

- b. Menurut Nerney, bahwa supervisi pendidikan adalah prosedur memberi arah serta mengadakan penilaian secara kritis terhadap proses pengajaran.
- c. Menurut Burton dan Bruckner, bahwa supervisi pendidikan adalah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang memengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak.

Beberapa uraian di atas sangatlah jelas bahwa supervisi pendidikan merupakan kegiatan kepemimpinan untuk memperbaiki pengajaran, aktivitas yang berhubungan dengan pembangunan moral kerja, memperbaiki hubungan-hubungan kemanusiaan, pengembangan kurikulum dan peserta didik.

Mengingat begitu pentingnya seorang supervisi pendidikan yang memimpin para guru dalam mendidik siswa, maka diperlukan seorang pemimpin yang sesuai dengan yang dijelaskan dalam firman Allah surat al anbiya':73

وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ ۗ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah.” (QS. Al-Anbiya’:73)

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa seorang pemimpin adalah yang bisa menjadi teladan dalam kebaikan.

2. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Hal tersebut tidak terlepas dari upaya untuk memperbaiki proses pembelajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi, pertumbuhan dan perkembangan jabatan guru-guru, menyeleksi dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode-metode mengajar serta evaluasi pengajaran.⁶

Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam system organisasi pendidikan modern

⁶Syarif Hidayat, *Profesi Kependidikan Teori dan Praktik di Era Otonomi* (Tangerang : PT. Pustaka Mandiri, 2012) h.219

diperlukan supervisor khusus yang lebih *independent*, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya.

Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan control agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.⁷

Menurut Leslie W. Rue & Lloyd L. Byars dalam bukunya Syarif Hidayat, terdapat lima aktifitas dasar yang harus dilakukan seorang supervisor:

- a. *Planning*, yaitu menentukan tujuan yang efektif dalam melakukan penilaian pekerjaan yang dilakukan. Terdapat tiga tahapan dalam perencanaan ini yaitu menilai kondisi peralatan yang ada, menilai perilaku pegawai, dan ketersediaan material.
- b. *Organizing*, yaitu mendistribusikan setiap pekerjaan kepada pegawai baik secara individual maupun kelompok.
- c. *Staffing*, yaitu fokus kegiatan pada bagaimana mendapatkan dan mengembangkan kualitas pegawai.

⁷Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ibid, h.252

- d. *Leading*, yaitu menunjukkan dan menghubungkan perilaku pegawai dengan tujuan pekerjaan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan dari pekerjaan yang dilakukan.
- e. *Controlling*, yaitu menentukan seberapa baik sebuah pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan rencana yang ditetapkan.⁸

Kepala sekolah dalam hal ini sebagai supervisor mempunyai peran penting dalam kaitannya mewujudkan kualitas pembelajaran di sekolah yang Ia pimpin. Dimana kegiatan pengawasan dan pengendalian yang merupakan bagian dari kegiatan supervisi tidak boleh diabaikan dalam proses kepemimpinannya di Sekolah, karna hal tersebut menyangkut kualitas pembelajaran di Sekolah.

3. Tujuan dan Fungsi Supervisi

Terdapat bermacam-macam tanggapan tentang fungsi supervisi sesuai dengan definisi yang telah dikemukakan. Namun ada satu *General agreement* bahwa peranan utama supervisi adalah ditujukan kepada “ Perbaikan Pengajaran “.

Suharsimi Arikunto dalam bukunya tehnik-tehnik supervisi menjelaskan tujuan supervisi dapat dibedakan menjadi dua, yakni tujuan umum dan tujuan khusus.

a. Tujuan Umum

⁸Syarif Hidayat, *Profesi Kependidikan: Teori dan Praktik di Era Otonomi*, (Tangerang: Pustaka Mandiri, 2012), h. 220

Tujuan umum supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru (dan staf sekolah yang lain) agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran. Selanjutnya apabila kualitas kinerja guru dan staf sudah meningkat, demikian pula mutu pembelajarannya, maka diharapkan prestasi belajar siswa juga akan meningkat. Pemberian bantuan pembinaan dan pembimbing tersebut dapat bersifat langsung ataupun tidak langsung ataupun tidak langsung kepada guru yang bersangkutan.

Yang penting adalah bahwa pemberian bantuan dan pembimbing tersebut didasarkan atas data yang lengkap, tepat, akurat, dan rinci, serta benar-benar harus sesuai dengan kenyataan. Tujuan yang masih umum ini tidak mudah untuk dicapai, tetapi harus dijabarkan menjadi tujuan khusus yang rinci dan jelas sasarannya.⁹

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus supervisi akademik diantaranya yakni:

- 1) Meningkatkan *kinerja siswa* sekolah dalam perannya sebagai peserta didik yang belajar dengan semangat tinggi, agar dapat mencapai prestasi belajar secara optimal.

⁹Suharsimi Arikunto, *Tehnik-Tehnik Supervisi* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004) cet. Ke1, h.

- 2) Meningkatkan mutu *kinerja guru* sehingga berhasil membantu dan membimbing siswa mencapai prestasi belajar dan pribadi sebagaimana diharapkan.
- 3) Meningkatkan *keefektifan kurikulum* sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik di dalam proses pembelajaran di sekolah serta mendukung dimilikinya kemampuan pada diri lulusan sesuai dengan tujuan lembaga.
- 4) Meningkatkan *keefektifan dan keefisienan sarana dan prasarana* yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan belajar siswa.
- 5) Meningkatkan *kualitas pengelolaan* sekolah, khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal, yang selanjutnya siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana diharapkan. Dalam mensupervisi pengelolaan ini supervisor harus mengarahkan perhatiannya pada bagaimana kinerja kepala sekolah dan para walinya dalam mengelola sekolah, meliputi aspek-aspek yang ada kaitannya dengan faktor penentu keberhasilan sekolah.
- 6) Meningkatkan *kualitas situasi umum sekolah* sedemikian rupa sehingga tercipta situasi yang tenang dan tentram serta kondusif bagi

kehidupan sekolah pada umumnya, khususnya pada kualitas pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.¹⁰

Kedua tujuan supervisi diatas baik tujuan secara umum maupun khusus keduanya sejalan dengan tujuan pendidikan, maka kepala sekolah selaku supervisor hendaknya memahami secara penuh tujuan dari supervisi yang ia lakukan di sekolah. Sehingga dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah dapat mencapai tujuan tujuan tersebut.

Sedangkan fungsi supervisi ada tiga, yaitu (1) sebagai kegiatan meningkatkan mutu pembelajaran, (2) sebagai pemicu atau penggerak terjadinya perubahan pada unsur-unsur yang terkait dengan pembelajaran, dan (3) sebagai kegiatan memimpin dan membimbing.

a. Fungsi *meningkatkan mutu pembelajaran*

Supervisi yang berfungsi meningkatkan mutu pembelajaran merupakan supervisi dengan ruang lingkup yang sempit, tertuju pada aspek akademik, khususnya yang terjadi di ruang kelas ketika guru sedang memberikan bantuan dan arahan kepada siswa. Perhatian utama supervisor adalah bagaimana dan prilaku siswa yang belajar, dengan bantuan atau tanpa bantuan guru secara langsung. Seberapa tinggi keberhasilan siswa kepada belajar, itulah fokusnya.

b. Fungsi *memicu unsur yang terkait dengan pembelajaran*

¹⁰Suharsimi Arikunto, *Tehnik-Tehnik Supervisi*, ibid, h. 41

Supervisi yang berfungsi memicu atau penggerak terjadinya perubahan tertuju pada unsur-unsur yang terkait dengan, atau bahkan yang merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Oleh karena sifatnya melayani atau mendukung kegiatan pembelajaran, supervisi ini dikenal dengan istilah supervisi administrasi.

c. Fungsi *membina dan memimpin*

Sebagaimana disebutkan dalam batasan pengertian, supervisi adalah kegiatan yang diarahkan kepada penyediaan kepemimpinan bagi para guru dan tenaga pendidikan lain, maka sudah jelas bahwa supervisi mempunyai fungsi memimpin yang dilakukan oleh pejabat yang tugas memimpin sekolah, yaitu kepala sekolah, diarahkan kepada guru dan tenaga tatausaha. Tentu ketika membaca kalimat tersebut hati kita “berontak”, karena di sekolah bukan hanya terdapat guru dan pegawai tatausaha saja, tetapi ada siswa yang justru mendapat pimpinan dan bimbingan. Namun seperti sudah dijelaskan pada awal uraian supervisi bahwa sasaran utama adalah guru, dengan asumsi bahwa jika guru sudah meningkat, akan ada dampaknya bagi siswa.

Fungsi dan tujuan supervisi pendidikan sangat erat kaitannya. Keduanya dapat diibaratkan seperti mata rantai. Tujuan memberikan gambaran tentang apa yang harus dicapai, sedangkan fungsi menunjukkan apa yang harus dilakukan, sehingga untuk mengukur apakah tujuan telah dapat dicapai dengan baik dapat dilihat dari apakah semua yang harus

dilakukan dapat dilaksanakan dengan baik, dengan kata lain pencapaian tujuan supervisi tergantung dengan berfungsi tidaknya supervisi pendidikan di lapangan.

4. Model – Model Supervisi

yang dimaksud dengan model dalam uraian ini ialah suatu pola, contoh: acuan dari supervisi yang diterapkan. Ada beberapa model yang berkembang.

a. Model Konvensional

Model ini tidak lain dari refleksi dari kondisi masyarakat pada suatu saat. Pada saat kekuasaan yang otoriter dan feodal, akan berpengaruh pada sikap pemimpin yang otokrat dan korektif. Pemimpin cenderung untuk mencari-cari kesalahan. Perilaku supervisi ialah mengadakan inspeksi untuk mencari kesalahan dan menemukan kesalahan. Kadang-kadang bersifat memata-matai. Perilaku ini oleh Oliva P.F. disebut *snoopersion* (memata-matai). Sering disebut supervise yang korektif. Memang sangat mudah untuk mengoreksi kesalahan orang lain, tetapi lebih sulit lagi untuk melihat segi-segi positif dalam hubungan dengan hal-hal yang baik. Pekerjaan seorang supervisor yang bermaksud hanya untuk mencari kesalahan adalah suatu permulaan yang tidak berhasil. Mencari-cari kesalahan dalam membimbing sangat bertentangan dengan prinsip dan tujuan supervise pendidikan. Akibatnya guru-guru merasa tidak puas dan ada dua sikap yang

tampak dalam kinerja guru: (1) Acuh tak acuh (masa bodoh). (2) Menantang (agresif).¹¹

b. Model ilmiah

Supervisi yang bersifat ilmiah memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- (1) Dilaksanakan secara berencana dan kontinu.
- (2) Sistematis dan menggunakan prosedur serta teknik tertentu.
- (3) Menggunakan instrument pengumpulan data.
- (4) Ada data yang objektif yang diperoleh dari keadaan yang riil.

Dengan menggunakan *merit rating*, skala penilaian atau *check list* lalu para siswa atau mahasiswa menilai proses kegiatan belajar-mengajar guru/ dosen di kelas. Hasil penelitian diberikan kepada guru-guru sebagai balikan terhadap penampilan mengajar guru pada cawu atau semester yang lalu. Data ini tidak berbicara kepada guru dan guru yang mengadakan perbaikan. Penggunaan alat perekam data ini berhubungan erat dengan penelitian. Walaupun demikian, hasil perekam data secara ilmiah belum merupakan jaminan untuk melaksanakan supervisi yang lebih manusiawi.¹²

c. Model klinis

Supervisi klinis adalah bentuk supervise yang difokuskan pada peningkatan mengajar dengan melalui siklus yang sistematis, dalam

¹¹ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik SUPERVISI PENDIDIKAN dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), h.35

¹² Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik SUPERVISI PENDIDIKAN*, ibid h.36

perencanaan, pengamatan serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional. K.A. Archeson dan M.D.Gall terjemahan S.L.L Sulo, mengemukakan supervisi klinis adalah proses membantu guru-guru memperkecil kesenjangan antara tingkah laku mengajar yang nyata dengan tingkah laku mengajar yang ideal. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi klinis adalah suatu proses pembimbingan dalam pendidikan yang bertujuan membantu pengembangan profesional guru dalam pengenalan mengajar melalui observasi dan analisis data secara objektif, teliti sebagai dasar untuk usaha mengubah perilaku mengajar guru. Ungkapan supervise klinis (*clinical supervision*) sebenarnya digunakan oleh Morris Cogan, Robber Galghammer dan rekan-rekannya di Havard School of Education. Tekanan dalam pendekatan yang diterapkan bersifat khusus melalui tatap muka dengan guru pengajar. Inti bantuan terpusat pada perbaikan penampilan dan perilaku mengajar guru.¹³

Beberapa ciri supervisi klinis:

- (a) Bantuan yang diberikan bukan bersifat instruksi atau memerintah. Tetapi hubungan manusiawi, sehingga guru-guru memiliki rasa aman. Dengan timbulnya rasa aman diharapkan adanya kesediaan untuk menerima perbaikan.

¹³ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik SUPERVISI PENDIDIKAN*, ibid h.36

- (b) Apa yang akan disupervisi itu timbul dari harapan dan dorongan dari guru sendiri karena dia memang membutuhkan bantuan itu.
- (c) Satuan tingkah laku mengajar yang dimiliki guru merupakan satuan yang terintegrasi. Harus dianalisis sehingga terlihat kemampuan apa, keterampilan apa yang spesifik yang harus diperbaiki.
- (d) Suasana dalam pemberian supervisi adalah suasana yang penuh kehangatan, kedekatan dan keterbukaan.
- (e) Supervisi yang diberikan tidak saja pada keterampilan mengajar tapi juga mengenai aspek-aspek kepribadian guru, misalnya motivasi terhadap gairah mengajar.
- (f) Instrument yang digunakan untuk observasi disusun atas dasar kesepakatan antara supervisor dan guru.
- (g) Balikan yang diberikan harus secepat mungkin dan sifatnya objektif.
- (h) Dalam percakapan balikan seharusnya datang dari pihak guru lebih dulu, bukan dari supervisor.¹⁴

d. Model artistik

Mengajar adalah suatu pengetahuan (*knowledge*), mengajar suatu keterampilan (*skill*), tapi mengajar juga suatu kiat (*art*). Sejalan dengan tugas mengajar supervise juga sebagai kegiatan mendidik dapat dikatakan bahwa supervisi adalah suatu pengetahuan, suatu keterampilan dan juga suatu kiat.

¹⁴Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik SUPERVISI PENDIDIKAN*, ibid h. 39

Supervisi juga menyangkut bekerja untuk orang lain (*working for the others*), bekerja dengan orang lain (*working with the others*), bekerja melalui orang lain (*working through the others*). Dalam hubungan bekerja dengan orang lain maka suatu rantai hubungan kemanusiaan adalah unsur utama. Hubungan manusia dapat tercipta bila ada kerelaan untuk menerima orang lain sebagaimana adanya. Hubungan itu dapat tercipta bila ada unsure kepercayaan. Saling percaya saling mengerti, saling menghormati, saling mengakui, saling menerima seseorang sebagaimana adanya. Hubungan tampak melalui pengungkapan bahasa, yaitu supervise lebih banyak menggunakan bahasa penerimaan ketimbang bahasa penolakan. Supervisor yang mengembangkan model artistik akan menampak dirinya dalam relasi dengan guru-guru yang dibimbing sedemikian baiknya sehingga para guru merasa diterima. Adanya perasaan aman dan dorongan positif untuk berusaha untuk maju. Sikap seperti mau belajar mendengarkan perasaan orang lain, mengerti orang lain dengan problema-problema yang dikemukakan, menerima orang lain sebagaimana adanya, sehingga orang dapat menjadi dirinya sendiri. Itulah supervisi artistik.¹⁵

Beberapa ciri model supervisi artistik:

- (a) Memerlukan perhatian agar lebih banyak mendengarkan daripada banyak bicara.

¹⁵Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik SUPERVISI PENDIDIKAN*, ibid h. 42

- (b) Memerlukan tingkat pengetahuan yang cukup/ keahlian khusus, untuk memahami apa yang dibutuhkan seseorang yang sesuai dengan harapannya.
- (c) Sangat mengutamakan sumbangan yang unik dari guru-guru dalam rangka mengembangkan pendidikan bagi generasi muda.
- (d) Menuntut untuk member perhatian lebih banyak terhadap proses kehidupan kelas dan prose situ diobservasi sepanjang waktu tertentu, sehingga diperoleh peristiwa-peristiwa yang signifikan yang dapat ditempatkan dalam konteks waktu tertentu.
- (e) Memerlukan laporan yang menunjukkan bahwa dialog antara supervisor yang supervisi dilaksanakan atas dasar kepemimpinan yang dilakukan oleh kedua belah pihak.
- (f) Memerlukan suatu kemampuan berbahasa dalam cara mengungkapkan apa yang dimiliki terhadap orang lain dapat membuat orang lain dapat menangkap dengan jelas cirri ekspresi yang diungkapkan itu.
- (g) Memerlukan kemampuan untuk menafsir makna dari peristiwa yang diungkapkan, sehingga orang lain memperoleh pengalaman dan membuat mereka meng*appreciate* yang dipelajarainya.
- (h) Menunjukkan fakta bahwa supervisi yang bersifat individual, dengan kekhasannya, sensitivitas dan pengalaman merupakan instrument yang

utama yang digunakan dimana situasi pendidikan itu diterima dan bermakna bagi orang yang disupervisi.¹⁶

5. Teknik - Teknik Supervisi

Supervisor hendaknya dapat memilih tehnik-tehnik supervisi yang tepat, sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Untuk kepentingan tersebut, berikut ini diuraikan beberapa tehnik supervisi yang dapat dipilih dan digunakan supervisor pendidikan, baik yang bersifat kelompok maupun individual. Teknik-tehnik tersebut, antara lain *kunjungan dan observasi kelas, pembicaraan individual, diskusi kelompok, demonstrasi mengajar, dan perpustakaan professional*.¹⁷

a. Kunjungan dan observasi kelas

Yang dimaksud kunjungan kelas atau *classroom visitation* adalah kunjungan yang dilakukan oleh pengawas atau kepala sekolah ke sebuah kelas, baik ketika kegiatan sedang berlangsung untuk melihat atau mengamati guru yang sedang mengajar, ataupun ketika kelas sedang kosong, atau sedang berisi siswa tetapi guru sedang tidak mengajar. Kunjungan kelas ini dimaksudkan untuk melihat dari dekat situasi dan suasana kelas secara keseluruhan. Dan yang penting untuk diingat adalah bahwa dari kunjungan kelas seperti ini sebaiknya diperoleh hasil dalam

¹⁶ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik SUPERVISI PENDIDIKAN*, ibid h.43

¹⁷ Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012) cet Ke2, h.245

bentuk bantuan atau pembinaan dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan kata lain, sebaiknya terjadi diskusi yang akrab dan dialog yang hangat antara supervisor dengan guru atau siswa sehingga diperoleh kesepakatan yang harmonis.

Dan yang dimaksud dengan observasi kelas atau *classroom observation* ialah kunjungan yang dilakukan oleh supervisor, baik pengawas atau kepala sekolah ke sebuah kelas dengan maksud untuk mencermati situasi atau peristiwa yang sedang berlangsung di kelas yang bersangkutan.¹⁸

b. Pembicaraan individual

Kunjungan dan observasi kelas pada umumnya dilengkapi dengan pembicaraan individual antara kepala sekolah dan guru. Pembicaraan individual dapat pula dilakukan tanpa harus melakukan kunjungan kelas terlebih dahulu jika kepala sekolah merasa bahwa guru memerlukan bantuan atau guru itu sendiri yang merasa perlu bantuan. Pembicaraan individual merupakan salah satu alat supervisi penting karena dalam kesempatan tersebut, supervisor dapat bekerja secara individual dengan guru dalam memecahkan masalah pribadi yang berhubungan dengan proses belajar-mengajar.¹⁹

h.55 ¹⁸Suharsimi Arikunto, *Tehnik-Tehnik Supervisi* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004) cet. Ke1,

¹⁹Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ibid, h.246

c. Diskusi kelompok

Diskusi kelompok sangat baik dilakukan sebagai metode untuk mengumpulkan data. Meskipun sudah dikelompokkan dalam wawancara kelompok, namun sebetulnya wawancara tersebut dapat digabung atau dikombinasikan dengan kelompok diskusi. Diskusi kelompok dapat juga digunakan untuk mempertemukan pendapat antar pimpinan dalam bentuk pertemuan khusus antar staf pimpinan saja. Barangkali juga sekolah dapat mengadakan semacam pertemuan khusus yang dihadiri oleh guru-guru mata pelajaran tertentu, misalnya panitia pembangunan. Diskusi kelompok dapat diselenggarakan dengan mengundang atau mengumpulkan guru-guru bidang studi sejenis atau yang berlainan sesuai dengan keperluannya.²⁰

d. Demonstrasi mengajar

Demonstrasi mengajar ialah proses belajar mengajar yang dilakukan oleh seorang guru yang memiliki kemampuan dalam hal mengajar sehingga guru lain dapat mengambil hikmah dan manfaatnya. Demonstrasi mengajar bertujuan untuk memberi contoh bagaimana cara melaksanakan proses belajar mengajar yang baik dalam menyajikan materi, menggunakan pendekatan, metode, media pembelajaran. Demonstrasi mengajar merupakan teknik supervisi yang besar manfaatnya bagi guru-guru. Perlu dipahami oleh supervisor bahwa tidak ada cara mengajar yang paling baik

²⁰Suharsimi Arikunto, *Tehnik-Tehnik Supervisi* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004) cet. Ke1, h.57

untuk setiap tujuan. Oleh karena itu, supervisor perlu menjelaskan kesempatan demonstrasi mengajar tersebut sebagai salah satu alternatif penampilan dengan maksud tertentu. Guru-guru hendaknya mendapat kesempatan untuk menganalisis penampilan mengajar yang diamatinya itu.²¹

e. Perpustakaan profesional

Ciri profesional seorang guru antara lain tercermin dalam kemauan dan kemampuannya untuk belajar secara terus menerus dalam rangka meningkatkan dan memperbaiki tugas utamanya, yaitu mengajar. Guru hendaknya merupakan kelompok “*reading people*” dan menjadi bagian dari masyarakat belajar, yang menjadikan belajar sebagai kebutuhan hidupnya. Untuk kepentingan tersebut diperlukan berbagai sumber belajar yang dapat memenuhi kebutuhan guru, terutama dalam kaitannya dengan sumber-sumber belajar berupa buku. Dikatakan demikian karena buku merupakan gudang ilmu dan sebagai salah satu sumber pengetahuan yang utama. Sehubungan dengan itu, diperlukan sejumlah buku perpustakaan sesuai dengan bidang ilmu atau bidang kajian setiap guru. Dalam hal ini kehadiran perpustakaan di sekolah sangat dirasakan manfaatnya dan sangat penting bagi peningkatan dan pertumbuhan jabatan guru.²²

²¹Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ibid, h.247

²²Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ibid, h.247

Di samping teknik-teknik supervisi yang telah diuraikan di atas, masih banyak teknik lain seperti program orientasi, lokakarya, buletin supervisi, penelitian tindakan (*action research*), pengembangan kurikulum, rapat guru, bahkan penilaian diri sendiri berkaitan dengan pelaksanaan tugas oleh para guru. Pada hakikatnya tidak ada suatu teknik tunggal yang bisa memenuhi segala kebutuhan, dan baik tidaknya teknik yang digunakan bergantung pada situasi dan waktu pelaksanaannya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan supervisi secara optimal perlu digunakan beberapa teknik supervisi agar data dan informasi yang diperoleh dapat saling melengkapi dan menyempurnakan.²³

Pelaksanaan supervisi pendidikan dapat dilakukan dengan berbagai teknik. Supervisor dapat menentukan pilihan-pilihan teknik supervisi yang sesuai dengan lingkungan sekolah yang ia kelola. Karena sesungguhnya tidak ada teknik tunggal yang bisa memenuhi segala kebutuhan. Baik tidaknya suatu teknik yang digunakan bergantung pada situasi dan waktu pelaksanaannya. Karenanya, untuk mencapai tujuan supervisi pendidikan secara optimal perlu digunakan beberapa teknik supervisi agar data dan informasi yang diperoleh dapat saling melengkapi dan menyempurnakan.

B. Tinjauan Tentang Profesionalisme Guru

Jumlah penduduk dunia kini mendekati angka 6 milyar. Dari jumlah itu , 53 juta orang adalah mereka yang menyatakan dirinya sebagai guru. Dari jumlah

²³Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ibid, h.248

guru di seluruh dunia itu, sekitar 2,6 juta adalah guru di Indonesia. Dengan kata lain jumlah guru dapat dikatakan merupakan kelompok terbesar sebagai tenaga professional terlatih, baik di dunia maupun di Indonesia. Jika kelompok terbesar ini dapat dibina dengan system yang mantap, maka dapat dipastikan bahwa kelompok ini merupakan potensi yang amat besar sebagai agen pembaharuan masyarakat. Baik dalam statusnya sebagai pribadi, anggota masyarakat, maupun sebagai tenaga professional.

Guru sudah sepatutnya menjadi kelompok yang paling peka terhadap perkembangan dan perubahan zaman, karena guru adalah salah satu agen pendidikan yang paling menentukan. *Good education requires good teachers.* Pendidikan yang baik memerlukan guru yang baik.²⁴

Guru yang baik tentu didukung dengan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi, tentu tidaklah mudah untuk memenuhinya. diantaranya persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi ialah sikap profesionalisme, memenuhi Kualifikasi, kompetensi dan Sertifikasi, kinerja guru yang optimal serta pengembangan profesi dan kode Etik guru. Disinilah kebenaran yang pernah diungkapkan Nabi Besar Muhammad SAW akan muncul:

إِذَا ضُيِّعَتِ الْإِئْمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا
أُسْنِدَ الْأَمْرِ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

²⁴Suparlan, *Guru Sebagai Profesi* (yogyakarta: Hikayat Publishing, 2006) cet I, h.112

Rasulullah SAW bersabda: ”jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi.” Ada seorang sahabat bertanya; ‘bagaimana maksud amanat disia-siakan? ‘ Nabi menjawab; “Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu.” (Bukhari - 6015)²⁵

Dari hadist diatas dapat dipahami bahwa jika menjadi seorang guru Pendidikan Agama Islam haruslah seseorang yang memang benar-benar ahli atau bisa juga dikatakan profesional. Maka dari itu seorang guru Pendidikan Agama Islam harus memiliki kualifikasi pendidikan minimum, yakni sarjana Pendidikan Agama Islam. Selanjutnya guru- guru Pendidikan Agama Islam tersebut akan dilatih dan dikembangkan kemampuannya dan kompetensinya dengan mengikuti semua kegiatan yang disediakan oleh pemerintah maupun yang dilakukan oleh sekolah.

1. Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau ditekuni oleh seseorang.²⁶ Terdapat tiga termin mengenai profesionalisme. Yakni profesi, profesional dan profesionalisasi.

Profesi merupakan pekerjaan, dapat juga berwujud sebagai jabatan di dalam suatu hierarki birokrasi, yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku terhadap masyarakat.

²⁵ Abu Abdullah bin Muhammad bin Ismail bin Ibrahim al-Mughirah al-ja'fai, Shahih al-Bukhari, Vol.II (Digital Library : Maktabah Syamilah).

²⁶Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2010) cet. ke6, h.45

Inti dari pengertian profesi ialah seseorang harus memiliki keahlian tertentu. Di dalam masyarakat sederhana, keahlian tersebut dengan cara meniru dan diturunkan dari orang tua kepada anak atau dari kelompok masyarakat ke generasi penerus. Pada masyarakat modern, keahlian tersebut diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus. Sebagai lawan dari profesi ialah amatir. Suatu profesi adalah kegiatan seseorang untuk menghidupi kehidupan (*Learning a living*). Seorang amatir menekuni suatu kegiatan terutama karena hobi atau mencari kesenangan atau untuk mengisi waktunya yang terluang.

Profesional yakni menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan dorongan yang kuat berlandaskan keterampilan yang dimiliki dan bukan secara amatir. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang profesional akan terus menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan. Istilah profesional pada umumnya adalah orang yang mendapat upah atau gaji dari apa yang dilakukan. Pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin diperoleh dari lembaga-lembaga pendidikan yang sesuai sehingga kinerjanya didasarkan kepada keilmuan yang dimilikinya yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Dengan demikian seorang guru perlu memiliki kemampuan khusus, kemampuan yang tidak mungkin dimiliki oleh orang yang bukan guru.

Sedangkan profesionalisasi adalah menjadikan atau mengembangkan suatu bidang pekerjaan atau jabatan secara profesional. Hal ini berarti pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan kriteria-kriteria profesi yang terus-menerus berkembang sehingga tingkat keahlian, tingkat tanggung jawab (etika profesi), serta perlindungan terhadap profesi terus menerus disempurnakan. Dalam proses profesionalisasi yang dituju ialah produktivitas kerja yang tinggi secara mutu karya semakin lama semakin baik dan kompetitif.²⁷

Menurut Kusnandar, yang dimaksud profesionalisme adalah kondisi arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan wewenang yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang.²⁸

Sedangkan guru yang profesional menurut E. Mulyasa adalah guru yang menyadari tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan yang diembannya, memiliki pemahaman yang tinggi serta mengenal dirinya sebagai pribadi yang dipanggil untuk mengabdikan diri kepada masyarakat melalui pendidikan dan mendampingi peserta didik belajar.²⁹

Sejalan dengan uraian diatas, guru profesional adalah bercirikan sebagai berikut:³⁰

- a. Mumpuni kemampuan profesionalnya dan siap diuji atas kemampuannya itu.

²⁷Syarif Hidayat, *Profesi Kependidikan: Teori dan Praktik di Era Otonomi*, (Tangerang: Pustaka Mandiri, 2012), h. 7-9

²⁸Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan.....* h.46

²⁹E. Mulyasa, *Uji Kompetensi Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013) h. 40

³⁰Sudarwan Danim & Khairil, *Profesi Kependidikan* (Bandung : Alfabeta, 2011) cet 2, h.22

- b. Memiliki kemampuan berintegrasi antarguru dan kelompok lain yang “seprofesi” dengan mereka melalui kontrak dan aliansi sosial.
- c. Melepaskan diri dari belenggu kekuasaan birokrasi, tanpa menghilangkan makna etika kerja dan tata santun berhubungan dengan atasannya.
- d. Memiliki rencana dan program pribadi untuk meningkatkan kompetensi dan gemar melibatkan diri secara individual atau kelompok untuk merangsang pertumbuhan diri.
- e. Berani dan mampu memberikan masukan kepada semua pihak dalam rangka perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran, termasuk dalam penyusunan kebijakan bidang pendidikan.
- f. Siap bekerja secara tanpa diatur, karena sudah bisa mengatur dan mendisiplinkan dirinya.
- g. Siap bekerja tanpa diseru dan diancam, karena sudah bisa memotivasi dan mengatur dirinya.
- h. Secara rutin melakukan evaluasi diri untuk mendapatkan umpan balik demi perbaikan diri.
- i. Memiliki empati yang kuat.
- j. Mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswa, kolega, komunitas sekolah, dan masyarakat.
- k. Menjunjung tinggi etika kerja dan kaidah-kaidah hubungan kerja.
- l. Menjunjung tinggi kode etik organisasi tempatnya bernaung.

- m. Memiliki kesetiaan (*loyalty*) dan kepercayaan (*trust*), dalam makna tersebut mengakui keterkaitannya dengan orang lain dan tidak mementingkan diri sendiri.
- n. Adanya kebebasan diri dalam beraktualisasi melalui kegiatan lembaga-lembaga sosial dengan berbagai ragam perspektif.

Dari beberapa uraian diatas profesionalisme guru adalah guru yang di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya bersifat otonom, menguasai kompetensi secara komprehensif, dan daya intelektual tinggi. Kata otonom mengandung makna, bahwa guru profesional adalah mereka yang secara profesional dapat melaksanakan tugas dengan pendekatan bebas dari intervensi kekuasaan dan birokrasi pendidikan. Guru profesional juga mereka yang memiliki kemandirian tinggi ketika berhadapan dengan birokrasi pendidikan dan pusat-pusat kekuasaan lainnya.

2. Kualifikasi, Kompetensi dan Sertifikasi Guru

Guru adalah tenaga profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, dan mengarahkan peserta didik. Sebagai tenaga profesional tentunya guru diharuskan memiliki persyaratan-persyaratan khusus diantaranya Kualifikasi, Kompetensi dan Sertifikasi.

Di Indonesia guru diwajibkan memenuhi tiga persyaratan. Yaitu kualifikasi pendidikan minimum, kompetensi dan sertifikasi pendidik.

- a. Kualifikasi pendidikan Minimum.

Dalam peraturan pemerintah RI No. 74 tahun 2008 tentang guru pasal 5 ayat 1,2 dan 3 :

- 1) Kualifikasi akademik guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat(2) ditunjukkan dengan ijazah yang merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan atau mata pelajaran yang diampunya sesuai dengan standar nasional pendidikan.
- 2) Kualifikasi akademik guru sebagaimana dimaksud pada ayat(1) diperoleh melalui pendidikan tinggi program S-1 atau program D-IV pada perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan tenaga kependidikan dan/atau program pendidikan nonkependidikan.
- 3) Kualifikasi akademik guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bagi calon guru dipenuhi sebelum yang bersangkutan menjadi guru.
- 4) Kualifikasi akademik guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bagi guru dalam jabatan yang belum memenuhinya, dapat dipenuhi melalui :
 - a) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2); atau

- b) Pengakuan hasil belajar mandiri yang diukur melalui uji kesetaraan yang dilaksanakan melalui ujian komprehensif oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.³¹

Dalam peraturan Menteri pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru juga menjabarkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik. Untuk guru pada PAUD/TK/RA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat(D-IV) atau sarjana (S-1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi, Untuk guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S-1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditas, sedangkan untuk guru pada SMP/MTs, SMA/MA atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.³²

³¹Peraturan pemerintah RI No. 74 tahun 2008 tentang guru, Di akses melalui <http://disdik.kaltimprov.go.id/read/pdfview/15> pada tanggal 27 Maret 2016

³²Peraturan Menteri pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru diakses melalui http://hukum.unsrat.ac.id/men/mendiknas_16_2007.pdf pada tanggal 27 April 2016

Adanya persyaratan kualifikasi bagi pendidik maka tidak semua orang dapat menjadi guru dalam pendidikan formal. Kualifikasi tersebut menandakan bahwa proses pendidikan memang harus memiliki persyaratan khusus guna mewujudkan pendidikan yang optimal.

b. Kompetensi guru

Dalam peraturan pemerintah RI No.19 tahun 2005 tentang standar Nasional pendidikan pasal (28) disebutkan bahwa pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi Pedagogik, Kepribadian, profesional dan sosial.

Pertama, Kompetensi pedagogik. Adalah kemampuan 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.

Kedua, Kompetensi kepribadian. Adalah kepribadian pendidik yang mantab, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Ketiga, kompetensi sosial. Adalah kemampuan pendidik berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama

pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat.

Keempat, Kompetensi profesional. Adalah kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh kompetensi yang ditetapkan.³³

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi Akademik dan Kompetensi guru juga menjabarkan bahwa Standar kompetensi guru yang harus dimiliki dapat dilihat dalam tabel berikut :³⁴

No	Kompetensi	Kompetensi Inti Guru	
I	Kompetensi Pedagogik	1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual
		2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
		3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu
		4.	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik

³³Peraturan pemerintah RI No.19 tahun 2005 tentang standar Nasional pendidikan diakses melalui <https://kemenag.go.id/file/dokumen/PP1905.pdf> pada tanggal 27 April 2016

³⁴Peraturan Menteri pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru diakses melalui http://hukum.unsrat.ac.id/men/mendiknas_16_2007.pdf pada tanggal 27 April 2016

		5	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran
		6	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
		7	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik
		8	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
		9	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran
		10	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
II	Kompetensi Kepribadian	11	Bertindak sesuai dengan norma Agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
		12	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
		13	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
		14	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri.
		15	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
III	Kompetensi Sosial	16	Bersikap Inklusif, bertindak Objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.

		17	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan Masyarakat.
		18	Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
		19	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain
IV	Kompetensi Profesional	20	Menguasai materi, struktur, konsep, pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

c. Sertifikasi guru

Sertifikasi guru pada tahap awal dilakukan bagi mereka yang telah sedang menjalani profesi sebagai guru yang dikenal dengan sertifikasi guru dalam jabatan. Pada tahap selanjutnya, sertifikasi guru diberikan sebelum yang bersangkutan bertugas sebagai guru. Hal ini dijelaskan dalam peraturan pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 yang secara khusus mengatur tentang guru, yaitu :³⁵

Pasal 4 ayat 1 dan 2 :

- 1) Sertifikat pendidik bagi guru diperoleh melalui program pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki

³⁵Peraturan pemerintah RI No. 74 tahun 2008 tentang guru, Di akses melalui <http://disdik.kaltimprov.go.id/read/pdfview/15> pada tanggal 27 Maret 2016

program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat, dan ditetapkan oleh pemerintah.

- 2) Program pendidikan Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya diikuti oleh peserta didik yang telah memiliki kualifikasi akademik S-1 atau D-IV sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sertifikasi guru bertujuan untuk menentukan tingkat kelayakan seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran di sekolah dan sekaligus memberikan sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi persyaratan dan lulus uji sertifikasi. Adapun manfaat Uji sertifikasi sebagai berikut :³⁶

- 1) Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumberdaya manusia.
- 3) Menjadi wahana penjamin mutu bagi LPTK yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan.

³⁶Syarif Hidayat, *Profesi Kependidikan Teori dan Praktik di Era Otonomi* (Tangerang : PT. Pustaka Mandiri, 2012) h.50-51

- 4) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Peserta sertifikasi tiap tahun dibatasi oleh kuota dan jumlah guru yang memenuhi persyaratan kualifikasi akademik lebih besar daripada kuota, maka Dinas Pendidikan Provinsi atau Dinas Pendidikan Kabupaten/kota dalam menetapkan peserta sertifikasi juga mempertimbangkan kriteria: (1) masa kerja/ pengalaman mengajar, (2) usia, (3) pangkat/ golongan (bagi PNS), (4) beban mengajar, (5) Jabatan/ tugas tambahan, dan(6) prestasi kerja.³⁷

Beberapa persyaratan diatas tentu harus dimiliki oleh seorang guru. Memang tidak mudah untuk menjadi seorang guru. Banyak persyaratan yang harus dipenuhi. Karna dunia pendidikan erat kaitannya dengan masa depan bangsa. maka guru dalam mempersiapkan generasi mendatang sangat perlu memenuhi persyaratan guna menjamin kualitas seorang guru.

3. Uji Kompetensi Guru

Dalam rangka meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru, pemerintah melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan telah berusaha melakukan berbagai cara dan strategi guna mencapai sasaran dan tujuan yang

³⁷ Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007),h. 24

diharapkan. Usaha baru yang sedang dilakukan antara lain uji kompetensi, penilaian kinerja, dan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB).

Uji kompetensi merupakan tindak lanjut dari program pemerintah berkaitan dengan sertifikasi guru, yang pada mulanya dilakukan melalui portofolio. Beberapa guru telah berhasil mengikuti sertifikasi ini. Mereka telah memiliki sertifikat pendidik dan dinyatakan sebagai guru profesional, serta telah menikmati tunjangan profesi sebesar gaji pokok dan tunjangan lainnya.

Demi mencetak serta mengukur kompetensi guru sesuai bidang studi yang diampunya maka semua guru diwajibkan mengikuti Uji Kompetensi Guru (UKG).

Uji kompetensi guru, baik secara teoritis maupun secara praktis memiliki manfaat yang sangat penting, terutama dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas guru. Manfaat tersebut sedikitnya dapat diidentifikasi sebagai berikut.

- a. Sarana untuk memetakan guru
- b. Alat seleksi penerimaan guru
- c. Sarana untuk mengelompokkan guru
- d. Acuan dalam pengembangan kurikulum
- e. Sarana untuk pembinaan guru
- f. Alat untuk mendorong kegiatan dan hasil belajar

g. Sarana pemberdayaan guru³⁸

Secara umum kompetensi guru mencakup kompetensi pribadi, kompetensi professional, kompetensi pedagogik, dan kompetensi social. Keempat kompetensi tersebut dijadikan landasan dalam rangka mengembangkan sistem pendidikan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, keempat kompetensi tersebut dapat dipandang sebagai tolak ukur keberhasilan pendidikan guru.³⁹

Tanpa adanya uji kompetensi guru para pemangku kebijakan dalam pendidikan tentu tak akan memiliki acuan peta kompetensi guru. Hal tersebut tentu berakibat fatal bagi kualitas pendidikan. Maka adanya uji kompetensi guru tersebut dampak baiknya akan berpengaruh besar bagi kualitas pendidikan kita menjadi lebih baik.

4. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian adalah suatu proses pengumpulan, pengelolaan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan dalam rangka mengambil keputusan.

Penilaian kinerja guru (PKG) dilakukan untuk mendapatkan guru bermutu baik dan professional. Guru ideal dengan karakteristik tersebut tidak dapat dihasilkan dalam satu periode pembinaan atau pelatihan tertentu saja, tetapi diperlukan suatu upaya yang terus menerus dan berkesinambungan.

³⁸ E.Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), cet.Ke-2, h.57-60

³⁹E.Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, ibid, h.68

Melalui upaya tersebut diharapkan terjadi perbaikan kualitas yang berkesinambungan pula (*continuous quality improvement*). Dalam kerangka inilah perlunya PKG dalam kaitannya dengan sertifikasi guru, yang dilanjutkan dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) sehingga terbangun perubahan berkesinambungan yang dimulai dari perubahan pola pikir guru. Perubahan pola pikir guru tersebut diharapkan dapat menjadi titik tolak peningkatan kualitas pendidikan.⁴⁰

Secara umum PKG memiliki dua fungsi utama, seperti yang dikemukakan kemdiknas (2010) berikut ini.

- a. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan ketrampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
- b. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut.⁴¹

Berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui berbagai pelatihan, seperti pelatihan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), pelatihan strategi pembelajaran, pelatihan pembuatan media pembelajaran, pelatihan pengembangan silabus dan RPP, serta pelatihan menjabarkan

⁴⁰E.Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, ibid, h.87

⁴¹E.Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, ibid, h. 89

indikator kompetensi dan pengembangan materi. Yang mana dari berbagai pelatihan-pelatihan tersebut guru dapat megembangkan keahliannya dalam menyampaikan pembelajaran.

Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya.

Berkaitan dengan perencanaan pembelajaran, hampir semua ahli berpendapat bahwa guru efektif itu harus memulai dengan perencanaan pembelajaran, lalu mengkomunikasikannya kepada peserta didik, kemudian menyelenggarakan proses pembelajaran, mengelola kelas secara efektif, dan melakukan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar, yang hasilnya akan menjadi input untuk perencanaan berikutnya.⁴²

Sedikitnya terdapat lima hal yang harus diperhatikan guru berkaitan dengan kinerjanya dalam pembelajaran agar mencapai hasil yang efektif dan efisien, yaitu :

- a. Membangkitkan motivasi
- b. Membangun komunikasi yang efektif dengan peserta didik
- c. Mendisiplinkan peserta didik
- d. Mengembangkan strategi pembelajaran yang efektif
- e. Mengembangkan manajemen kelas yang kondusif⁴³

⁴² Ibid, h. 103

⁴³ E.Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, ibid, h.118

5. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Berkaitan dengan PKB, dijelaskan dalam Permennegran dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009, bahwa yang dimaksud dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. PKB merupakan salah satu unsure utama yang kegiatannya diberikan angka kredit, unsur utama lainnya adalah pendidikan dan pembelajaran, atau pembimbingan. PKB dilakukan melalui berbagai kegiatan yang ditujukan untuk guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan, bahkan sampai dosen di perguruan tinggi.

Berkaitan dengan aneka ragam PKB ini, kemdiknas (2010) mengemukakan bahwa kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terdiri dari tiga jenis kegiatan , yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan membuat karya inovatif.⁴⁴

Pengembangan diri adalah upaya-upaya untuk meningkatkan profesionalisme agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga mampu melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya dalam pembelajaran dan pembimbingan termasuk pelaksanaan tugas-tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah.

⁴⁴ E.Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, ibid, h.172

Kegiatan pengembangan diri terdiri dari diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru mencakup : (1) kegiatan lokakarya atau kegiatan kelompok guru (KKG, MGMP, KKKS, MKKS, KKPS, dan MKPS). (2) pembahas atau peserta pada seminar, kolokium, diskusi panel atau bentuk pertemuan ilmiah yang lain; dan (3) kegiatan kolektif lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru.

Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum. Publikasi ilmiah mencakup kegiatan (1) presentasi pada forum ilmiah (2) publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal (3) publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan / atau pedoman guru.

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains, teknologi, dan seni. Karya inovatif ini mencakup: (1) penemuan teknologi tepat guna (2) penemuan / penciptaan atau pengembangan karya seni (3) pembuatan/ pemodifikasian alat pembelajaran, alat peraga, alat praktikum (4) penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru dapat dilakukan melalui berbagai wadah yang sudah ada, antara lain Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk guru sekolah dasar, dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk guru sekolah menengah. Di forum ini guru dapat melakukan banyak hal dan berkreasi bersama teman-temannya karena forum ini tidak hanya membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan pembelajaran, tetapi juga untuk mendiskusikan dan mengembangkan berbagai kegiatan akademik dan melakukan refleksi diri terhadap keberhasilan sebelumnya secara bertahap. Pengembangan keprofesian berkelanjutan ini dapat juga dilakukan melalui cara-cara lain yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁵

Pengembangan keprofesian guru menuntut kemandirian guru dan kepala sekolah untuk merevitalisasi forum guru, yakni forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), atau forum Musyawarah Guru Bidang Studi (MGBS). Hal ini penting karena jumlah guru di sekolah akhir-akhir ini pada umumnya sudah cukup memadai, tetapi suasana belajar belum cukup kondusif akibat rendahnya penguasaan guru terhadap kompetensi pedagogik, terutama berkaitan dengan pendekatan dan metode pembelajaran yang sesuai dengan standar proses, misalnya metode pembelajaran yang kurang bervariasi, kurang memotivasi, dan kurang menyenangkan. Melalui forum

⁴⁵ E.Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, ibid, h. 133.

musyawarah guru, diharapkan persoalan dapat diatasi, termasuk bagaimana mengembangkan kurikulum, silabus dan RPP serta mengimplementasikannya dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, mencari dan mengembangkan berbagai alternatif pembelajaran yang tepat serta menemukan berbagai variasi metode dan variasi media untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.⁴⁶

Berbagai kegiatan menarik yang dilaksanakan MGMP dengan sendirinya akan membangkitkan semangat guru untuk terlibat secara aktif, apalagi jika program-program yang dikembangkan disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan guru, misalnya mendiskusikan masalah yang terkait dengan Ujian Nasional (UN), masalah sertifikasi, uji kompetensi, dan penilaian kinerja guru yang akhir-akhir ini sedang ramai dibicarakan.

Dan juga sebaiknya kegiatan MGMP dilakukan pada waktu jam kosong, agar kelas tidak kosong dan guru tidak meninggalkan kewajibannya untuk mengajar.

⁴⁶ E.Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, ibid, h. 151.