

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Pengkajian tentang manajemen pembinaan kemampuan profesional guru, memuat beberapa hal yang dijadikan landasan dalam penelitian ini yakni; menyangkut pengertian konsep-konsep yang dioperasionalkan, landasan teori yang digunakan, maupun hasil-hasil penelitian sejenis yang pernah dilakukan sebelumnya.

A. Administrasi Pendidikan

Ditinjau dari arti katanya administrasi memiliki arti sempit dan luas, dalam arti sempit diartikan sebagai kegiatan pencatatan data, surat menyurat, informasi secara tertulis serta penyimpanan dokumen sehingga dapat digunakan kembali bila diperlukan. Dalam hal ini kegiatan administrasi meliputi pekerjaan tata usaha. Dalam arti luas administrasi menyangkut kegiatan manajemen atau pengelolaan terhadap keseluruhan komponen organisasi untuk mewujudkan tujuan atau program organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pekerjaan administrasi merupakan pekerjaan operatif dan manajemen.

Kata administrasi secara harfiah dapat diartikan sebagai suatu kegiatan atau usaha untuk membantu, melayani, mengarahkan atau mengatur semua kegiatan di dalam mencapai tujuan (Purwanto, 2007:1). Menurut Sondang P Siagian (2008:3) administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. The Liang Gie (1983:40) mengartikan administrasi sebagai segenap rangkaian kegiatan penataan

terhadap pekerjaan-pekerjaan induk dan sumber kegiatan-kegiatan lainnya yang bermaksud mencapai tujuan apapun dalam usaha bersama dalam sekelompok orang. Administrasi adalah sistem pengetahuan dimana manusia dapat mengerti hubungan-hubungan, meramalkan akibat-akibat dan mempengaruhi hasil-hasil pada suatu keadaan dimana orang secara teratur bekerja sama untuk suatu tujuan bersama (Luther Gulick,1973). Sedangkan Ordway Tead (1953) mengartikan administrasi usaha yang luas mencakup segala bidang untuk memimpin, mengusahakan, mengatur kegiatan kerjasama manusia yang ditujukan pada tujuan-tujuan dan maksud-maksud tertentu.

Berdasarkan hal tersebut di atas administrasi adalah proses penyelenggaraan kerja yang dilakukan bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Administrasi baik dalam arti luas maupun sempit didalam penyelenggaraannya diwujudkan melalui fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Dengan kata lain administrasi adalah segenap proses penyelenggaraan yang berkaitan dengan sistem, asas, prosedur dan tehnik kerjasama dengan setepat-tepatnya. Jadi administrasi adalah penyelenggaraannya, manajemen adalah orang-orang yang menyelenggarakan kerja.

Setelah memperoleh gambaran secara umum tentang administrasi, maka untuk memperoleh gambaran tentang administrasi pendidikan perlu diketahui pengertian pendidikan terlebih dahulu. Pendidikan adalah kegiatan membimbing anak manusia menuju kepada kedewasaan dan kemandirian (Langeveld dalam Widodo, 2007:15). Menurut kamus besar bahasa Indonesia

(1991:232), pendidikan berasal dari kata “didik”, lalu diberikan awalan kata “me” sehingga menjadi “mendidik” yang artinya memelihara dan memberi latihan. Sedangkan menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional:

Pendidikan adalah usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Dari beberapa definisi pendidikan di atas, pada dasarnya pengertian pendidikan yang dikemukakan memiliki kesamaan yaitu usaha sadar, terencana, sistematis, berlangsung terus menerus, dan menuju kedewasaan.

Sedangkan pengertian administrasi pendidikan adalah serangkaian kerjasama menggunakan seperangkat fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan dengan memanfaatkan fasilitas yang tersedia baik personel, material maupun spiritual untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Sagala, 2005:20). Konsep administrasi yang diimplementasikan dalam pendidikan menjadi administrasi pendidikan adalah sebagai suatu proses sistem perilaku yang artinya bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan terjadilah suatu proses interaksi manusia dalam sistem yang terarah dan terkoordinir dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.

Pemahaman terhadap konsep Administrasi Pendidikan dianggap penting, karena fungsi pembinaan kemampuan profesional guru merupakan bagian dari proses Administrasi Pendidikan. Pengertian konsep Administrasi

Pendidikan menunjuk pada suatu kegiatan atau proses pengelolaan, dengan bidang pendidikan sebagai sudut pandang dan nuansa pengkajiannya. Kegiatan atau proses tersebut merupakan bentuk atau pola 'kerjasama' diantara unsur-unsur pendidikan yang dioperasionalisasikan secara sistematis dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Singkatnya bahwa, "Administrasi pendidikan adalah seperangkat konsep, asumsi, generalisasi, yang secara sistematis menjelaskan perilaku dalam organisasi pendidikan." (Oteng Sutisna, 1993:29). Memperjelas pendapat di atas, definisi lain diungkapkan oleh Engkoswara (1987:29) mendefinisikan:

Administrasi pendidikan yang dimaksud adalah, ilmu yang mempelajari penataan sumber daya, baik manusia, kurikulum atau sumber belajar dan fasilitas untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal dan menciptakan suasana yang baik bagi manusia, yang turut serta dalam pencapaian tujuan pendidikan yang disepakati. Administrasi pendidikan pada dasarnya adalah, suatu media belaka untuk mencapai tujuan pendidikan secara produktif, yaitu efektif dan efisien.

Administrasi pendidikan sering dikaitkan dengan administrasi sekolah, sedangkan pengertian administrasi sekolah adalah seni dan ilmu pengintegrasian secara kreatif ide-ide, material, dan orang dalam suatu kesatuan organik atau unit yang bekerja secara harmonis untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dari batasan diatas nampak jelas pada hakekatnya administrasi sekolah sama dengan administrasi pendidikan sebab mencakup maksud dan isi yang sama. Namun dalam prakteknya khususnya di Indonesia, istilah administrasi pendidikan lebih populer dan lebih sering dipakai karena ada sebagian kalangan yang mengartikan administrasi sekolah adalah ketatausahaan sekolah.

B. Manajemen

Pengertian manajemen menurut Leonard D. White (dalam Arikunto Suharsimi, 2008: 3) adalah konsep proses, biasanya terdapat pada semua kelompok baik usaha negara, pemerintah atau swasta, sipil atau militer secara besar-besaran atau secara kecil-kecilan. Sedangkan menurut The Liang Gie (dalam Arikunto, Suharsimi, 2008: 3) manajemen adalah segenap proses penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Di sisi lain Sondang Palan Siagian (dalam Arikunto, Suharsimi, 2008: 3) mengartikan manajemen sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Ahli lain Pariata Westra (dalam Arikunto, Suharsimi, 2008: 3) menyebut manajemen sebagai segenap rangkaian perbuatan penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Tokoh lain Terry menyebut manajemen sebagai sebuah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain (George R. Terry, 2011:1).

Dari pendapat-pendapat di atas bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan berupa merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan, dengan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana prasarana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dari definisi-definisi di

atas, nampak jelas bahwa perbedaan formulasi hanya dikarenakan titik tekan yang berbeda namun pada prinsip dasarnya sama, yaitu bahwa seluruh aktifitas yang dilakukan adalah dalam rangka mencapai satu tujuan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada, sementara itu, definisi yang dikemukakan oleh G. R. Terry menambahkan dengan proses kegiatannya, sedangkan definisi dari Sondang P. Siagian menambah penegasan tentang posisi manajemen hubungannya dengan administrasi. Terlepas dari perbedaan tersebut, terdapat beberapa prinsip yang rupanya menjadi benang merah tentang pengertian manajemen. Yakni:

1. Manajemen merupakan suatu kegiatan
2. Manajemen menggunakan atau memanfaatkan pihak-pihak lain
3. Kegiatan manajemen diarahkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu

Setelah melihat pengertian manajemen, maka nampak jelas bahwa setiap organisasi termasuk organisasi pendidikan seperti sekolah akan sangat memerlukan manajemen untuk mengatur atau mengelola kerjasama yang terjadi agar dapat berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan, untuk itu pengelolaannya harus berjalan secara sistematis melalui tahapan-tahapan dengan diawali oleh suatu rencana sampai tahapan berikutnya dengan menunjukkan suatu keterpaduan dalam prosesnya, dengan melihat hal itu maka makna penting manajemen semakin jelas bagi kehidupan manusia termasuk bidang pendidikan.

C. Manajemen Pendidikan

Setelah memperoleh gambaran manajemen secara umum, maka pemahaman tentang manajemen pendidikan akan lebih mudah karena dari segi prinsip serta fungsinya nampaknya tidak banyak berbeda, perbedaan akan terlihat dalam substansi yang dijadikan objek kajiannya, yakni segala sesuatu yang berkaitan dengan masalah pendidikan. Maka Engkoswara (1987:2) mengartikan manajemen pendidikan sebagai suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumberdaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara produktif dan bagaimana menciptakan suasana yang baik bagi manusia yang turut serta dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama. Sedangkan Fakry Gaffar (dalam Mulyasa, 2007: 19) mendefinisikan bahwa manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerjasama yang sistematis, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Teori manajemen pendidikan sangat penting dalam pembahasan manajemen pembinaan kemampuan profesional guru karena guru adalah pelaksana dari manajemen pendidikan, dimana guru adalah penggerak dan penyelenggara manajemen pendidikan di sekolah. Beberapa tokoh mengupas fungsi-fungsi pokok manajemen diantaranya:

1. Louise Allen (POLC) artinya Planning, Organizing, Leading, Controlling
2. Harol Koontz and Cyril O'Donnell (POSDLC) artinya Planning, Organizing, Staffing, Directing, Controlling
3. Henry Fayol (POSDCORB) artinya Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting

4. George R. Terry (POAC) artinya Planning, Organizing, Actuating, Controlling (Arikunto, 2008:7)

Dari teori manajemen dan fungsi-fungsi pokok manajemen jika kita kaitkan dengan kajian analisis manajemen pembinaan kemampuan profesionalisme guru, maka peran teori manajemen sangat dibutuhkan sekali. Dalam hal ini peneliti merujuk pada teori G.R Terry sebagai basic teori karena Terry lebih menekankan pada pengorganisasian dan pelaksanaan dalam kegiatan manajemen di samping fungsi-fungsi manajemen yang lain. Dalam manajemen pembinaan kemampuan profesional guru pengorganisasian dan pelaksanaan adalah hal yang sangat krusial. Di bawah ini adalah uraian tentang fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh G.R Terry :

1. Perencanaan (*planning*)

Menurut Terry (dalam S. Robin, 2001: 3), perencanaan adalah suatu keharusan dalam setiap usaha untuk mengembangkan usaha atau mengembangkan lembaga tersebut. Karena perencanaan bersifat vital, seharusnya hal itu dibuat lebih awal. Perencanaan dapat dianggap sebagai suatu kumpulan keputusan-keputusan, dalam hubungan mana perencanaan tersebut dianggap sebagai tindakan untuk mempersiapkan tindakan-tindakan untuk masa yang akan datang dengan jalan membuat keputusan sekarang. Robbin (2001: 3) menyatakan bahwa fungsi perencanaan meliputi menetapkan tujuan organisasi, menetapkan suatu strategi keseluruhan untuk mencapai tujuan dan mengembangkan suatu hirarki rencana yang menyeluruh untuk memadukan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan.

Secara lebih terinci, Suharsimi (2008:9) mengemukakan penjelasan perencanaan dari masing-masing fungsi adalah sebagai berikut:

Perencanaan adalah proses mempersiapkan serangkaian pengambilan keputusan untuk dilakukannya tindakan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan atau tanpa menggunakan sumber-sumber yang ada. Aspek-aspek perencanaan meliputi: a) apa yang akan dilakukan, b) siapa yang harus melakukan, c) kapan dilakukan, d) dimana dilakukan, e) bagaimana melakukan, dan f) apa saja yang perlu dilakukan agar tercapai tujuannya secara maksimal.

Dari pengertian di atas bahwa fungsi perencanaan adalah aktifitas atau kegiatan yang berupa proses penentuan program kerja. Disinilah peran guru sebagai penggerak dan penyelenggara manajemen pendidikan sangat dibutuhkan. Dalam perencanaan pendidikan di sekolah secara umum melibatkan seluruh komponen sekolah termasuk guru dimana pengambilan keputusan dilakukan secara partisipatif yaitu cara untuk mengambil keputusan melalui penciptaan lingkungan terbuka dan demokratis sehingga diharapkan warga sekolah ikut terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan yang akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Warga sekolah terutama guru diharapkan memiliki tingkat kemandirian yang tinggi, adaptif, antisipatif, dan proaktif, serta memiliki kontrol yang kuat terhadap input manajemen dan sumberdayanya. Dalam penelitian ini teori manajemen perencanaan G.R Terry di pakai untuk mengetahui bagaimana perencanaan atau proses penentuan program kerja tentang pembinaan kemampuan profesional guru dilakukan di sekolah.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Suharsimi (2008: 10) menyatakan bahwa pengorganisasian adalah usaha untuk mewujudkan kerjasama antar manusia yang terlibat kerjasama. Suatu keseluruhan proses pengelompokan orang, alat-alat, tugas, tanggung jawab atau wewenang sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan. Pada pokoknya pengorganisasian adalah proses pembagian kerja, sistem kerja sama, sistem hubungan antar personal yang terlibat dalam suatu organisasi.

Menurut Suharsimi (2008:11) pengorganisasian adalah pembagian tugas atau pekerjaan, pembidangan, pengunitan, yaitu: macam dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, banyaknya orang yang terlibat dalam organisasi, dan kemampuan, minat, bakat yang berbeda terhadap pekerjaan.

Adapun manfaat adanya pembagian tugas adalah: (1) spesialisasi dalam melaksanakan tugas, (2) memudahkan koordinasi, dan (3) dapat meningkatkan efektivitas kerja. Pembidangan, pengunitan dan pembagian tugas akan melahirkan sebuah susunan kesatuan-kesatuan kecil yang membentuk satu kesatuan besar dan dikenal dengan nama struktur organisasi yang menggambarkan posisi setiap unit yang menunjukkan keseluruhan dengan bagian-bagiannya. Hasil dari proses pengorganisasian adalah suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan yang bulat, karena organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Prinsip dari suatu organisasi terdiri dari: (1) adanya suatu pekerjaan yang harus

dilakukan, (2) adanya tempat untuk bekerja, (3) terdapat hubungan antara unsur didalam organisasi tersebut, sehingga keuntungan akan didapat dari pelaksanaan sebuah organisasi yaitu: (1) setiap orang dalam organisasi dapat mengetahui kegiatan yang harus dikerjakan, (2) hubungan kerja dapat terlihat jelas, (3) hubungan yang tepat antara kegiatan dan individu yang melaksanakan dapat tercapai, dan (4) adanya manfaat yang lebih efektif bagi personil dan fasilitas.

Jadi yang dimaksud pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka dapat bekerjasama secara efisien dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Maka guru sebagai penggerak dan penyelenggara pendidikan bersama kepala sekolah melaksanakan proses pengorganisasian untuk mencapai visi dan misi sekolah. Guru mendapatkan job description sesuai bakat dan kemampuannya masing-masing yang akhirnya terorganisir dengan baik sehingga penyelenggaraan pendidikan berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi sekolah. Dalam penelitian ini teori manajemen pengorganisasian G.R Terry di pakai untuk mengetahui bagaimana pengorganisasian pembinaan kemampuan profesional guru di sekolah.

3. Penggerakan/ Pelaksanaan (*Actuating*)

Rangkaian tindakan atau program kerja yang telah ditentukan pada tahap perencanaan kemudian diimplementasikan dalam kegiatan pelaksanaan. Menggerakkan adalah sama artinya dengan pelaksanaan.

Pelaksanaan adalah proses dilakukan dan digerakkannya perencanaan. Fungsi pelaksanaan merupakan proses manajemen untuk merealisasikan hal-hal yang telah disusun dalam fungsi perencanaan. Menurut Terry (2011: 20), *actuating* adalah usaha untuk menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Dalam suatu lembaga, kalau hanya ada perencanaan atau organisasi saja tidak cukup. Untuk itu dibutuhkan tindakan atau *actuating* yang konkrit yang dapat menimbulkan *action*.

Hal dasar bagi tindakan menggerakkan adalah manajemen yang berpandangan progresif. Maksudnya adalah para pengelola harus menunjukkan melalui kelakuan dan keputusan-keputusan mereka bahwa mereka mempunyai perhatian yang dalam untuk anggota-anggota organisasi mereka. Pada dasarnya *actuating* dimulai dari dalam diri pribadi masing-masing. Pengelola harus dimotivasi secara pribadi untuk mencapai kemajuan dan untuk bekerjasama secara harmonis dan terarah dengan pihak lain, karena apabila tidak demikian halnya, tidak mungkin untuk menggerakkan pihak lain. Memang harus diakui bahwa sulit sekali untuk menggerakkan diri sendiri (*to be actuated*). Untuk mencapai sukses terbesar dalam *actuating*, orang senantiasa harus bersikap obyektif dalam penentuan dan penggunaannya. *Actuating* berhubungan erat dengan sumberdaya manusia yang pada akhirnya merupakan pusat aktivitas-aktivitas jalannya manajemen. Menggerakkan menimbulkan tantangan dan daya pikat yang luar biasa. Nilai-nilai, sikap, harapan, kebutuhan, ambisi,

kepuasan seseorang dalam interaksinya dengan orang lain dan dengan lingkungan fisik kesemuanya bertautan dengan proses menggerakkan.

Dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah guru adalah pelaku utama dengan dukungan stakeholders untuk menyelenggarakan pendidikan di sekolah. Dalam *actuating* ini, guru menjadi motor penggerak berlangsungnya suatu proses pencerdasan kehidupan bangsa yang akhir-akhir ini dinilai mengalami stagnasi sehingga tertinggal jika dibandingkan dengan kemajuan pendidikan di negara lain. Maka dalam penelitian ini teori G.R Terry di pakai untuk mengetahui bagaimana proses implementasi atau pelaksanaan pembinaan kemampuan profesional guru di sekolah.

4. Pengawasan (*controlling*)

Fungsi terakhir yang dijalankan oleh para manajer adalah *controlling*. Setelah tujuan-tujuan ditetapkan, rencana-rencana dirumuskan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, dan dimotivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru. Untuk memastikan bahwa semua urusan berjalan seperti seharusnya, manajemen harus memantau kinerja organisasi. Kinerja yang sebenarnya harus dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Jika terdapat penyimpangan yang cukup berarti, tugas manajemen untuk mengembalikan organisasi itu pada jalurnya. Pemantauan, pembandingan, dan kemungkinan mengoreksi inilah yang diartikan dengan fungsi *controlling*/ pengawasan (Robbin, 2001: 3).

Sedangkan Manulang (Robbin, 2001:5) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilakukan, menilainya, mengoreksi, apabila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Oleh Handoko (1998) dijelaskan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi tercapai atau tidak. Berikutnya, Terry (2011:20) mendiskripsikan bahwa pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan-penyimpangan dalam hasil yang dicapai dari aktivitas yang dilaksanakan dan yang telah direncanakan. Dalam penelitian ini teori G.R Terry dipakai untuk mengetahui apakah pelaksanaan pembinaan kemampuan profesional guru di sekolah sudah sesuai dengan perencanaan sehingga tujuan dari pembinaan kemampuan profesional guru telah tercapai. Pada fungsi pengawasan ini akan diketahui apakah terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pembinaan kemampuan profesional guru di sekolah.

Dari semua fungsi pokok manajemen yang dikemukakan George R. Terry baik dalam *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling* pada penyelenggaraan pendidikan di sekolah tidak terlepas dari peran guru di dalamnya. Bahkan guru adalah tokoh utama yang menentukan proses manajemen di atas. Guru bersama stakeholders sekolah merencanakan pendidikan yang akan diselenggarakan di sekolah, dalam *organizing* guru mendapatkan job description sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Dalam *Actuating* guru bersama stakeholders menyelenggarakan pendidikan, sedang di dalam kelas guru adalah narasumber, fasilitator, motivator, bagi

siswa dalam proses pembelajaran, tetapi pembelajaran tetap bersifat student centered. *Actuating* dalam pembinaan kemampuan profesional guru adalah bagaimana pelaksanaan dari pembinaan apakah sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan dan sesuai dengan *job discription* serta pembagian unit masing-masing atau belum. Sedangkan untuk fungsi *Controlling*, semua kegiatan pendidikan di sekolah dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana visi dan misi sekolah telah dicapai. Sedangkan fungsi *controlling* dalam hal pembinaan kemampuan profesional guru berupa pemantauan kegiatan, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan dalam pembinaan serta menilai hasil pembinaan kemampuan profesional guru.

Besarnya peran guru dalam proses pendidikan di sekolah maka guru dituntut keprofesionalannya, guru harus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga mampu membawa anak didiknya mencapai kemajuan tanpa meninggalkan nilai-nilai budaya dan akhlak mulia. Disinilah guru perlu diberi pembinaan sehingga pengetahuan, skill dan kinerjanya meningkat dengan tetap berpegang pada nilai-nilai budaya bangsa yang menjadi karakter bangsa Indonesia. Sedangkan pembinaan terhadap kemampuan profesional guru sangat dibutuhkan sekali dalam rangka peningkatan kemampuan profesional guru dalam proses pembelajaran. Maka berbagai pembinaan di sekolah harus dikelola dengan baik sehingga tujuan dari pembinaan kemampuan profesionalisme guru akan tercapai dan sesuai sasaran.

D. Pembinaan Kemampuan Profesional Guru

Penelaahan pada bagian ini, dapat dikatakan sebagai tindak-lanjut dan aplikasi dari fungsi pembinaan yang secara spesifik diaplikasikan pada tenaga kependidikan di salah satu lembaga pendidikan tinggi yaitu, pembinaan kemampuan profesional Guru . Adapun aspek-aspek yang dipandang perlu untuk dikaji, berkaitan dengan fungsi pembinaan personil sekolah adalah, (1) Fungsi dan konsep umum pembinaan; (2) Pengertian profesi; dimaksudkan untuk meletakkan dasar pemahaman terhadap profesi guru. (3) Kemampuan profesional Guru; membahas kemampuan dasar yang harus dikuasai Guru. Dan (4) Tujuan pembinaan kemampuan profesional Guru.

1. Fungsi dan Konsep Umum Pembinaan Guru

Menurut Oteng Sutisna (2008:20) konsep pembinaan secara spesifik yakni pembinaan personil yaitu

Proses proses perbaikan prestasi (performa) personil melalui pendekatan-pendekatan yang menekankan realisasi diri, pertumbuhan diri, dan perkembangan diri. Pembinaan meliputi kegiatan-kegiatan yang diarahkan kepada perbaikan dan pertumbuhan kesanggupan, sikap, ketrampilan dan pengetahuan dari pada anggota organisasi.

Sedangkan fungsi Pembinaan secara umum adalah untuk mencapai sasaran yaitu untuk memiliki karyawan yang kompeten dan beradaptasi dengan keterampilan terbaru, pengetahuan dan kemampuan melaksanakan pekerjaan mereka lebih baik. Fungsi ini sangat berkaitan erat dengan fungsi motivasi.

Sasaran fungsi motivasi adalah untuk mengambil karyawan berkompoten untuk diadaptasikan, dengan keterampilan terbaru,

pengetahuan, dan kemampuan, memiliki tingkat tenaga yang tinggi. Komponen fungsi motivasi meliputi teori motivasi, rencana pekerjaan sesuai, penghargaan dan system insentif, kompensasi dan manfaat. Sasaran fungsi motivasi adalah untuk mengambil karyawan berkompeten untuk diadaptasikan, dengan ketrampilan terbaru, pengetahuan, dan kemampuan, dan menyediakan mereka suatu lingkungan yang mendorong mereka untuk menggunakan tenaga tinggi.

Disamping fungsi motivasi, fungsi lainnya yang dianggap penting dalam MSDM adalah pemeliharaan. Komponen fungsi pemeliharaan meliputi keselamatan dan isu kesehatan, dan komunikasi karyawan. Sasaran fungsi pemeliharaan adalah untuk mengambil karyawan kompeten untuk diadaptasikan dengan kultur organisasi, memiliki ketrampilan terbaru, pengetahuan, dan kemampuan, juga memiliki tenaga tinggi, yang bersedia memelihara kesetiaan dan komitmen mereka kepada perusahaan. Penting untuk Manajemen SumberDaya Manusia mengoperasikan program komunikasi yang sesuai dalam organisasi guna melindungi kesejahteraan karyawan. Jika semua langkah telah tercapai, maka akan tercapai pula sasaran Manajemen SumberDaya Manusia.

Dalam konteks pembinaan guru, pelatihan menjadi penting karena perkembangan zaman dimana tuntutan pekerjaan guru semakin kompleks dan dipengaruhi oleh teknologi serta perubahan pendidikan. Pelatihan adalah suatu pengalaman belajar yang mencari suatu perubahan permanen di dalam individu yang akan meningkatkan kemampuan mereka untuk melaksanakan pekerjaannya.

Pembinaan guru merupakan usaha-usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap guru yang ada diseluruh tingkatan manajemen organisasi dan jejang pendidikan (sekolah-sekolah). Tujuan dari pembinaan guru yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Menurut Djam'an Satori (1989:40) dalam desertasinya memberikan arti bahwa,

Pembinaan profesional guru adalah sebagai usaha yang sifatnya memberikan bantuan, dorongan dan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan profesionalnya agar mereka dapat melaksanakan tugas utamanya dengan lebih baik, yaitu memperbaiki proses belajar mengajar dan meningkatkan mutu hasil belajar mengajar

Kemudian Pauline (dalam Eric Hoyle, 1980) menyebutkan bahwa pembinaan pengembangan profesional dalam ruang lingkup pendidikan mengandung makna sebagai : (1) pertumbuhan setiap individu guru dalam pekerjaannya, (2) meningkatkan kepercayaan diri, (3) memperluas dan memantapkan keterampilan, (4) memperluas dan memperdalam pengetahuan sebagai upaya peningkatan serta penyegaran, (5) mempertinggi kesadaran terhadap pekerjaan.

Sedangkan menurut Fakry Gaffar (1987) konsep pengembangan profesional mengandung dua arti, yaitu (1) dikaitkan dengan usaha peningkatan kemampuan profesional yang dapat dilakukan secara independen pada tingkat sekolah oleh individu masing-masing dan (2)

dikaitkan dengan jenjang karir kepegawaian dan ini harus dipolakan dari tingkat yang lebih tinggi

Pengembangan profesional guru dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan (Sudarwan, 2005:51) yaitu :

1. Kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan-kebutuhan sosial;
2. Kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. Guru dapat mengembangkan potensi sosial dan potensi akademik generasi muda dalam interaksinya dengan alam lingkungannya; dan
3. Kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan guru untuk menikmati dan mendorong kehidupan pribadinya seperti membantu siswa dalam mengembangkan keinginan dan keyakinan untuk memenuhi tuntutan pribadi yang sesuai dengan potensi dasarnya.

Tujuan pembinaan kemampuan profesional Guru mengacu pada kebijakan pemerintah yang tertuang dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru dikatakan bahwa, Kualifikasi Akademik Guru SMA/MA atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Adapun standar kompetensi profesional Guru mengacu pada Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 adalah:

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.

- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Sedangkan indikator keberhasilan pembinaan profesional guru adalah

- a. Meningkatnya kualifikasi guru minimal berjenjang S1.
- b. Meningkatnya motivasi kerja guru.
- c. Meningkatnya kinerja guru untuk kemajuan mutu pendidikandi sekolah.
- d. Meningkatnya kemauan untuk melakukan study lanjut (Repository.upi.edu/operator/upload/s-adp-050008-chapter2pdf).

2. Pembinaan Guru Melalui Asosiasi Kependidikan

Kebutuhan sosial adalah, kebutuhan akan suatu sistem pendidikan yang dapat mengadaptasi perkembangan kebutuhan lingkungan. Hal ini didasarkan pada realita dinamika dan kompleksitas kehidupan masyarakat dimana tenaga pengajar melaksanakan profesinya. Untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan tersebut, maka pembinaan kemampuan profesional guru ditujukan agar tenaga pengajar mampu mengadaptasi perkembangan ilmu pengetahuan teknologi.

Kebutuhan untuk mencari bentuk atau cara yang dapat membantu tenaga gury adalah, kebutuhan memperbaiki serta menyempurnakan potensi profesional (akademik), personal dan sosial. Pembinaan professional diarahkan kepada program dan kegiatan yang memungkinkan tenaga guru memiliki kriteria profesional tersebut.

Kebutuhan untuk mengembangkan serta mendorong semangat hidup tenaga pengajar. Artinya, pembinaan profesional hendaknya membawa dampak peningkatan kesejahteraan hidup, sehingga dapat hidup layak dan memiliki kesempatan untuk mengikuti kegiatan profesional serta karier yang membawa kepuasan kerja serta mendorong semangat hidup pribadi guru untuk melakukan tugasnya lebih baik.

Pembinaan kemampuan profesional guru di sekolah menjadi semakin penting, karena sekolah merupakan sumbu penggerak pembaharuan masyarakat. Oleh karena itu, pembinaan kemampuan guru perlu terus digalakkan, karena disamping hal-hal yang telah disebutkan sebelumnya, juga satu hal yang perlu dicatat bahwa, guru baik langsung maupun tidak langsung akan menentukan warna pendidikan di tanah air. Salah satu kegiatan pembinaan guru dapat dilakukan melalui asosiasi kependidikan dengan dasar bahwa,

Lembaga asosiasi secara spesifik itu ada dan diyakini dapat membuat seseorang menjadi guru yang baik, menentukan persyaratan khusus melaksanakan training khusus untuk seluruh guru, dan program ini dapat menjadi kontrol terhadap proffesi dengan menciptakan kondisi kreatif yang dapat membuat guru berkemampuan tinggi...

Asosiasi kependidikan dapat berupa organisasi profesi. Di Indonesia organisasi profesi kependidikan yang dikenal antara lain: Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia (IPBI), Ikatan Sarjana Kependidikan Indonesia (ISPI), Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Forum Musyawarah Pendidikan Indonesia (FORMOPI), Himpunan Sarjana Manajemen Pendidikan Indonesia (HISMAPI), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan sebagainya.

Jika pembinaan dilakukan oleh asosiasi kependidikan, seperti organisasi yang telah disebutkan, ada satu jaminan dimana training dilakukan oleh para profesional kependidikan, mereka betul-betul menguasai apa yang dibutuhkan oleh para guru, maka jelas pembinaan guru melalui asosiasi merupakan langkah positif yang harus dikembangkan karena memperkuat hubungan antara para guru dan profesional kependidikan seperti dipertegas oleh pendapat berikut:

Asosiasi guru dan kependidikan harus kuat dan berwibawa, asosiasi tersebut harus memiliki program yang jelas khususnya berkaitan dengan berbagai jenis training untuk semua tingkatan guru dan bidang keahliannya, dengan demikian dimungkinkan untuk meningkatkan kualitas guru melalui program asosiasi kependidikan.

3. Pembinaan Guru Melalui Program Pre Service dan In Service

Pembinaan guru dilakukan karena adanya tuntutan profesionalisme sesuai dengan perkembangan pendidikan. Artinya, “Profesional guru belum selesai dengan hanya memberikan lisensi mengajar setelah mereka berhasil menamatkan pendidikannya di LPTK...” (Sagala, 2005: 220).

Pembinaan dan pengembangan profesi guru berarti meningkatkan kualitas pelayanan dan pengembangan karier guru atau dengan kata lain pembinaan guru akan berkaitan dengan upaya peningkatan profesionalisme guru dan tingkat kematangan guru dalam menjalankan profesinya dimana secara konseptual, kematangan guru dapat dibedakan:

1. Untuk kebutuhan pengajaran dan menjamin kelancaran perputaran sistem diperlukan tenaga pengajar yang berkualitas.

2. Tenaga yang berkualitas sebagai agen perubahan (Committed change agent) yaitu tenaga yang dapat mempertahankan vitalitas sistem.
3. Tenaga profesional dalam arti selengkap-lengkapannya atau tenaga pengembang sistem (system developer) yaitu tenaga yang memiliki potensi yang tidak saja dapat menyempurnakan tetapi dapat juga mencari alternatif dalam memecahkan masalah. (Syaiful Sagala, 2005: 221)

Dalam prakteknya, pembinaan professional guru dapat dilakukan melalui program pre service dan in service. Pembinaan melalui *program pre service* menurut Loretta dan Stein (Sagala, 2005: 222) adalah kegiatan pendidikan guru diantaranya dilakukan melalui:

- 1) Suatu studi yang diwajibkan untuk menjadi guru, yang secara historis terbentuk dari sejumlah mata pelajaran yang diambil pada perguruan tinggi dengan memberikan pengalaman lapangan supervisi yang didesain untuk menerima tamatan SLTA memasuki profesi mengajar, 2) Penataran guru untuk memenuhi kebutuhan pejabat (employer) dan pegawai (employee) dalam daerah tertentu. 3) Continuing education suatu program pengajaran berkelanjutan yang ditentukan secara individual atau mata pelajaran yang dipilih untuk memenuhi minat atau kebutuhan menuju pencapaian tujuanspesifik atau gelar, dan 4) Pengembangan kedudukan staf (staf development) suatu program pengalaman yang didesain untuk memperbaiki kedudukan seluruh anggota staf baik secara pribadi maupun kelompok.

Sedangkan *program in service* adalah bentuk pembinaan guru yang dilakukan umumnya melalui kegiatan pendidikan dan latihan. Biasanya kegiatan in service dilaksanakan karena telah diprogramkan seperti program pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh pemerintah dalam bentuk proyek-proyek untuk sekolah.

Olivia (Sagala, 2008: 225) mengemukakan ciri-ciri program in service education yang efektif adalah:

Desain program in service education secara integratif memberikan dorongan organisasi menjalankan fungsinya. Program in service

education dilakukan secara komprehensif antara sekolah dan lembaga (guru, administrator, supervisor, staf non guru, dan siswa). Secara kolaboratif berdasarkan kebutuhan partisipan yang layak diterima. Aktivitas in service education senantiasa dievaluasi sepanjang waktu disesuaikan dengan dasar filosofi dan pendekatan yang efektif.

Dalam pelaksanaan pembinaan in service, diperlukan kontrol agar semua program terarah dan sesuai dengan kebutuhan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan kemampuan profesional para guru.

4. Pengertian Profesi

Bagi masyarakat awam, arti profesi seringkali diidentikkan dengan ‘pekerjaan’ yang padahal pada kenyataannya, tidak semua pekerjaan dapat disebut profesi seperti, tukang beca, tukang batu, tukang sapu dan seterusnya adalah pekerjaan yang tidak termasuk pada profesi.

Istilah profesi dipandang dari ilmu bahasa, awalnya berasal dari bahasa latin seperti dikemukakan oleh A. Sanusi (1991:18) bahwa, “Secara etimologis, istilah profesi berasal dari bahasa Inggris ‘Profession’ yang berakar dari bahasa latin ‘Profesus’ berarti mampu atau ahli dalam suatu pekerjaan.” Hal ini dapat berarti bahwa, Profesi merupakan “suatu pekerjaan yang menuntut pendidikan tinggi dalam liberal art dan science dan biasanya meliputi pekerjaan mental. Juga ditunjang oleh kepribadian dan sikap profesional. Termasuk di dalamnya pekerjaan mengajar.” (Oteng Sutisna, 1987 : 302).

Masih berkaitan dengan profesi, Carr Saunders dalam Vollmer and Mills (1966) mengemukakan hal senada dengan pendapat sebelumnya bahwa, “*A profession may perhaps be defined as an occupation based up*

on specialized intellectual study and training, the purpose of which is to supply skilled advice or advice to others for definite fee or salary.”

Berdasarkan pada pendapat-pendapat di atas, maka jelaslah bahwa pekerjaan guru termasuk profesi, dimana untuk menjadi seorang guru, diperlukan pendidikan dan keahlian serta sikap profesional yang tidak dapat dimiliki oleh semua orang terutama mereka yang tidak mendapatkan atau memiliki ketiga prasyarat tersebut.

Di samping secara konseptual, dipandang dari sudut legalitas-pun pekerjaan guru telah diakui sebagai profesi seperti tercantum dalam UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 28 ayat (1) dan (2) yang menyatakan bahwa, ‘kegiatan mendidik hanya dapat dilakukan oleh tenaga pendidik yang mempunyai wewenang mengajar dan memiliki kualifikasi tenaga pengajar.

Selanjutnya untuk menjelaskan atau membedakan antara pekerjaan yang bukan profesi dan pekerjaan yang termasuk profesi, berikut akan dikemukakan pendapat beberapa ahli tentang ciri dan karakteristik dari profesi. . A. Sanusi dkk. (1991:20-21) dalam Studi Pembinaan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan mengemukakan bahwa, profesi memiliki ciri utama sebagai berikut:

1. Fungsi dan Signifikansi sosial.
2. Keterampilan atau keahlian.
3. Perolehan keterampilan bersifat memecahkan masalah.
4. Didasarkan pada suatu disiplin ilmu.
5. Masa pendidikan pada tingkat sekolah.
6. Aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional.
7. Kode etik.
8. Kebebasan untuk memberikan ‘judgment’.
9. Tanggung jawab profesional dan otonomi.

10. Pengakuan dan imbalan.

Dan menurut Komisi Kebijaksanaan Pendidikan NEA Amerika Serikat dalam Oteng Sutisna (1987:304) mengatakan tentang perumusan mengenai karakteristik dan ciri khas profesi, yakni:

1. Profesi didasarkan atas sejumlah pengetahuan yang dikhususkan.
2. Profesi mengejar kemajuan dalam kemampuan para anggotanya.
3. Profesi melayani kebutuhan para anggotanya (dalam hal ini kesejahteraan dan pertumbuhan profesional).
4. Profesi memiliki norma-norma etis.
5. Profesi mempengaruhi kebijaksanaan pemerintah di bidangnya.
6. Profesi memiliki solidaritas kelompok profesi.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas, jelaslah bahwa pekerjaan yang termasuk ke dalam profesi memiliki ciri dan karakteristik khusus yang harus dipenuhi oleh mereka yang memasuki dunia profesi. Adapun ciri dan karakteristik profesi dari pendapat-pendapat para ahli tersebut, perpaduannya menunjuk pada beberapa ciri dan karakteristik profesi, yaitu; Adanya sanksi dan pengakuan dari masyarakat, memiliki kode etik, suatu dasar teori yang sistematis, kewenangan profesional yang diakui masyarakat, kebudayaan profesi, dan ditandai dengan adanya organisasi profesi.

Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan khususnya ditingkat pendidikan tinggi, guru merupakan profesi vital sehingga sudah barang tentu bagi seseorang yang menyandang profesi guru, wajib memiliki prasyarat atau ciri dan karakteristik profesi, yang mana salah satunya adalah kemampuan profesional.

E. Kemampuan Profesional Guru

Sebelum membahas tentang kemampuan profesional guru, sebagai dasar pemahaman, berikut akan dijelaskan beberapa istilah yang berhubungan dengan profesi yakni: profesionalitas, profesionalisasi dan profesional.

a. *Profesionalitas*

Pengertian istilah ini menurut A. Sanusi (1991: 20), “lebih mengacu kepada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka menjalankan pekerjaannya.”

b. *Profesionalisasi*

Istilah ini memiliki beberapa dimensi pengertian. Berikut akan dikemukakan 2 (dua) dimensi pengertian profesionalisasi yakni: *Pertama*, profesionalisasi dilihat sebagai upaya yang terorganisir untuk memenuhi kriteria profesi yang ideal dan bila telah mencapai tingkatan profesi yang telah mapan, maka upaya tersebut tidak lain adalah mempertahankan serta membina profesi yang telah mapan itu. Dan kedua, profesionalisasi merupakan penyempurnaan secara terus menerus keterampilan serta pengetahuan dari pelaksananya. Intinya, “...profesionalisasi, menunjuk pada proses dalam mana sekelompok pekerjaan sedang mengubah sifat-sifatnya yang esensial mendekati model profesi yang sesungguhnya.” (Oteng Sutisna, 1983:302)

c. *Profesional*

Istilah profesional menunjuk pada dua hal yakni, penampilan dan orang yang menyandang suatu profesi. Profesional dalam konteks penampilan,

berhubungan dengan derajat kemampuan / keahlian dari suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang, dibedakan antara yang amatiran dan profesional. Profesional dalam konteks orang yang menyangkut suatu 'profesi', misalnya; Notaris, Guru, Akuntan Public dan seterusnya. Berkaitan dengan profesi tenaga kependidikan (guru), Abdul Azis Wahab (1996:17) mengemukakan tentang makna profesional bahwa, tenaga-tenaga kependidikan yang profesional adalah yang:

(1) memiliki kemampuan profesional, (2) mampu melakukan upaya-upaya profesional – ahli dalam pekerjaannya, (3) profesional dalam bidangnya dan unggul dalam pekerjaannya, (4) mencurahkan waktu yang cukup untuk pekerjaan, (5) memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi, (6) memiliki kesesuaian keahlian dengan pekerjaannya dan (7) Dapat memenuhi kesejahteraan dengan kemampuan profesional yang dimilikinya.

Dari istilah-istilah yang telah dikemukakan di atas, salah satu makna yang dapat ditarik bahwa, profesional yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya adalah, inti/fokus dari kemampuan yang senantiasa ditumbuh-kembangkan oleh individu dalam profesinya, dalam rangka penyelesaian tugas pekerjaannya secara optimal yakni, efektif dan efisien. Kemampuan profesional dalam arti penampilan, terutama dikalangan tenaga kependidikan atau dalam hal ini tenaga edukatif, menunjuk pada performa/kinerja guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan bertanggung jawab. Performa/kinerja yang dimaksud dalam hal ini, adalah 'Performance based teacher education' meliputi kompetensi-kompetensi content, knowledge, behavior skill dan human relation skill. Sedangkan pengertian tentang kompetensi tenaga kependidikan adalah:

Istilah kompetensi memiliki banyak makna, yang jelas ia menunjuk pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan atau latihan. Dalam hubungannya dengan tenaga profesional kependidikan, kompetensi menunjuk pada perbuatan (performance) yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas kependidikan. (Dodi Tisna Amidjaya, 1982: 9).

Adapun tugas-tugas kependidikan yang dimaksud adalah,

- a. *Menguasai bahan*; menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai pendalaman/aplikasi bidang studi.
- b. *Mengelola program belajar mengajar*; Merumuskan tujuan instruksional, mengenal dan dapat menggunakan metode mengajar, memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat, melaksanakan program belajar mengajar, mengenal kemampuan (entry behavior) anak didik, merencanakan dan melaksanakan pengajaran remedial.
- c. *Mengelola kelas*; Mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran, menciptakan iklim belajar yang serasi.
- d. *Menggunakan media/sumber*; mengenal, memilih dan menggunakan media, membuat alat bantu pelajaran sederhana, menggunakan dan mengelola laboratorium untuk proses belajar mengajar, menggunakan perpustakaan, menggunakan micro teaching.
- e. *Menguasai landasan kependidikan*.
- f. *Mengelola interaksi belajar mengajar*.
- g. *Menilai prestasi siswa*.
- h. *Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan*; mengenal fungsi dan program layanan dan penyuluhan di sekolah, menyelenggarakan program layanan bimbingan di sekolah.

- i. *Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; mengenal penyelenggaraan administrasi sekolah dan melaksanakan administrasi sekolah.*
- j. *Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.*

Sedangkan P3G, merumuskan kompetensi guru yang kemudian dikenal dengan 10 kompetensi dasar guru yakni:

1. Menguasai bahan:

- a. Menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum.
- b. Menguasai bahan dan metodologi.
- c. Menguasai pendalaman/aplikasi bidang studi.

2. Mengelola program belajar mengajar:

- a. Merumuskan tujuan instruksional.
- b. Mengenal dan dapat menggunakan metode mengajar.
- c. Memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat.
- d. Melaksanakan program belajar mengajar.
- e. Mengenal kemampuan (entry behavior) anak didik,
- f. Merencanakan dan melaksanakan pengajaran remedial.

3. Mengelola kelas:

- a. Mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran.
- b. Menciptakan iklim belajar yang serasi.

4. Menggunakan media/sumber:

- a. Mengenal, memilih dan menggunakan media.
- b. Membuat alat bantu pelajaran sederhana.

- c. Menggunakan dan mengelola laboratorium.
 - d. Mengembangkan laboratorium.
 - e. Menggunakan perpustakaan dalam PBM.
 - f. Menggunakan pengajaran micro teaching.
5. Menguasai landasan - landasan kependidikan.
 6. Mengelola interaksi belajar mengajar.
 7. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.
 8. Mengenal fungsi dan program pelayanan BP di Sekolah
 - a. Mengenal fungsi dan program layanan BP.
 - b. Menyelenggarakan program layanan bimbingan di sekolah.
 9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah;
 - a. Mengenal penyelenggaraan administrasi sekolah.
 - b. Menyelenggarakan administrasi sekolah.
 10. Memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk keperluan pengajaran.

Dari pendapat-pendapat tersebut, menunjukkan bahwa kemampuan profesional guru terdiri dari berbagai macam kemampuan kependidikan yang tidak semua orang dapat memahami dan menguasainya tanpa mengikuti pendidikan keguruan. Dalam konteks kemampuan profesional guru, kompetensi-kompetensi seperti yang telah dikemukakan di atas adalah dasar yang selanjutnya dikembangkan sesuai dengan tuntutan tugas guru di sekolah. Kemampuan profesional guru SMA dalam hal ini adalah, menunjuk pada kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas di sekolah yakni, kemampuan dalam pendidikan dan pengajaran, kemampuan dalam penelitian

dan kemampuan dalam pengabdian kepada masyarakat. Kemampuan-kemampuan profesional seperti telah dikemukakan di atas, bagi guru merupakan dasar kemampuan yang harus dipahami dan dikuasai, tentunya dengan maksud agar guru menjadi profesional dalam menjalankan profesinya. Oleh karena itu, cukup beralasan apabila lembaga-lembaga pendidikan dengan daya dan upayanya senantiasa mengembangkan kemampuan profesional guru.

F. Tujuan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru

Sebelum menjelaskan tentang tujuan dari pembinaan kemampuan profesional guru, berikut akan dikemukakan beberapa pendapat berkaitan dengan esensi dari program pembinaan kemampuan profesional guru itu sendiri.

Pertama, untuk menjalankan fungsi sekolah sebagaimana diamanatkan dalam Tridharma Sekolah, diperlukan tenaga-tenaga akademik yang memiliki kemampuan profesional. Berkaitan dengan hal tersebut, S. P. Siagian (2008:5) menegaskan bahwa:

Keberhasilan pelaksanaan pada gilirannya tidak terletak pada sistematika tugas, wewenang dan tanggung jawab;...Akan tetapi kurang disadari bahwa hal-hal seperti itu hanya menjadi kehidupan dan mempunyai makna operasional apabila manusia pelaksananya mempunyai pandangan yang tepat serta kesanggupan kerja untuk melaksanakan tugas kewajiban yang diletakkan di atas pundaknya.

Kedua, dalam kegiatan pendidikan, faktor-faktor lain selain manusia memang memiliki pengaruh dan kontribusi terhadap keberhasilan tujuan pendidikan yang akan dicapai, namun seperti pendapat di atas jelas menunjukkan bahwa kelengkapan berbagai sarana dan prasarana belum dapat

menjamin tanpa diimbangi oleh sumberdaya manusia yang tepat atau berkualitas. Artinya, kualitas program pendidikan bergantung tidak saja pada konsep-konsep program yang baik, tapi juga personil pengajar yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti-pun tidak akan berhasil.

Ketiga, pada sekolah, guru adalah salah satu tenaga akademik yang memiliki peranan penting dalam melaksanakan fungsi sekolah. Guru adalah, seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara sekolah dengan tugas utama mengajar pada sekolah yang bersangkutan. Perlu digaris bawahi bahwa seorang guru sesuai dengan visi dan misi sekolah, tugasnya tidak terbatas hanya pada kegiatan mengajar akan tetapi juga memiliki tugas lain yakni, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Di sekolah, guru adalah ujung tombak karena, guru merupakan sumberdaya edukasional yang terpenting dalam suatu sekolah, oleh karenanya harus diberikan perhatian secara khusus untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan mutunya, perhatiannya secara sistematis terhadap bakat, minat dan keahliannya.

Meningkatkan mutu atau kualitas guru melalui manajemen pembinaan kemampuan profesional guru adalah fokus kajian dalam penelitian ini, yang sekaligus merupakan tujuan dari pembinaan personil tenaga edukatif. Francis dalam Soekisno Hadikoemoro (1982 : 6) mengemukakan bahwa, pembinaan

dalam arti pembinaan guru guna meningkatkan mutu atau kualitasnya dipandang:

...sebagai suatu proses instruksional yang ditunjukan kearah modifikasi sikap, keterampilan dan perilaku para Guru, menuju kepada kompetensi dan efektivitas yang lebih tinggi dalam memenuhi kebutuhan siswa, kebutuhan para Guru sendiri dan kebutuhan institusi.

Kompetensi yang dilihat sebagai kemampuan profesional guru, dalam kondisi real banyak ditentukan oleh pola administrasi personil baik menyangkut kebijaksanaan, program maupun kesempatan-kesempatan yang diberikan oleh institusi dimana guru yang bersangkutan bertugas. Berkaitan dengan kondisi ini, H. M. Fakry Gaffar (1987: 160) mengatakan bahwa:

Untuk mendorong terjadinya profesionalisasi ini diperlukan usaha pembinaan, baik yang berencana maupun yang tumbuh dan berkembang sendiri sebagai produk self propelling growth yang dilakukan oleh masing-masing pengajar. Tugas institusi adalah, menciptakan kesempatan kepada individu untuk tumbuh dan berkembang.

Lebih jauh mengenai pembinaan guru secara individual, dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (2003) dijelaskan bahwa, setiap tenaga kependidikan berkewajiban untuk meningkatkan profesionalismenya sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pembangunan bangsa. Beberapa hal yang dapat ditarik dari uraian di atas, adalah; (1) Dalam berbagai kegiatan termasuk kegiatan bidang pendidikan, faktor manusia memiliki peran dan pengaruh yang relatif dominan. (2) Dalam pencapaian tujuan, mutu SumberDaya Manusia (SDM) akan merupakan jaminan keberhasilan termasuk mutu guru dalam mencapai tujuan pendidikan tinggi. Dan (3) Untuk keperluan peningkatan mutu SDM perlu adanya program pembinaan kemampuan termasuk pembinaan guru.

Secara implisit dari ketiga hal tersebut menunjukkan bahwa, dalam rangka meningkatkan mutu SDM sebagai faktor dominan dalam pencapaian suatu tujuan, program pembinaan menjadi hal yang wajib dijalankan. Dalam konteks pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, program pembinaan kemampuan profesional guru umumnya diarahkan pada tuntutan kebutuhan seperti dikemukakan oleh B. Joice dalam Eric Hoyle (1980: 20-21) bahwa, tiga tuntutan kebutuhan yang diarahkan dalam pengembangan kemampuan profesional adalah , kebutuhan untuk mencari bentuk dan cara yang dapat membantu pembelajaran, dan kebutuhan untuk mengembangkan serta mendorong semangat tenaga pengajar.’ Mengenai ketiga kebutuhan ini, secara jelasnya adalah,

1. Kebutuhan sosial adalah, kebutuhan akan suatu sistem pendidikan yang dapat mengadaptasi perkembangan kebutuhan lingkungan. Hal ini didasarkan pada realita dinamika dan kompleksitas kehidupan masyarakat dimana tenaga pengajar melaksanakan profesinya. Untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan tersebut, maka pembinaan profesional pengajar ditujukan agar tenaga pengajar mampu mengadaptasi perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan masyarakat.
2. Kebutuhan untuk mencari bentuk atau cara yang dapat membantu tenaga pengajar adalah, kebutuhan memperbaiki serta menyempurnakan potensi profesional (akademik), personal dan sosial. Pembinaan professional diarahkan kepada program dan kegiatan yang memungkinkan tenaga pengajar memiliki kriteria profesional tersebut.

3. Kebutuhan untuk mengembangkan serta mendorong semangat hidup tenaga pengajar. Artinya, pembinaan profesional hendaknya membawa dampak peningkatan kesejahteraan hidup, sehingga dapat hidup layak dan memiliki kesempatan untuk mengikuti kegiatan profesional, dan karier yang membawa kepuasan kerja serta mendorong semangat hidup pribadi guru untuk melakukan tugasnya lebih baik.

Pembinaan kemampuan profesional guru di sekolah menjadi semakin penting, karena sekolah merupakan sumbu penggerak pembaharuan masyarakat. Oleh karena itu, pembinaan kemampuan guru perlu terus digalakkan, karena disamping hal-hal yang telah disebutkan sebelumnya, juga satu hal yang perlu dicatat bahwa, guru baik langsung maupun tidak langsung akan menentukan warna pendidikan dasar di tanah air.

G. Tinjauan Empiris

Bagian ini, dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang hasil-hasil penelitian sejenis guna dijadikan reference dan atau sebagai bahan perbandingan terhadap hasil kegiatan penelitian ini yakni, '*Pembinaan Kemampuan Profesional Guru*'

1. Made Pidarta (1980): meneliti tentang '*Suatu Konsep Tentang Pembinaan Sikap Keguruan Profesional.*' Dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa;
 - a. Guru profesional adalah guru yang memiliki karakteristik profesional dalam menjalankan tugasnya.
 - b. Kemampuan profesional adalah, penguasaan sejumlah kompetensi keguruan dan sikap profesional.

- c. Sikap keguruan profesional ternyata masih menunjukkan tingkat yang masih belum ideal.
 - d. Diperlukan program pembinaan untuk meningkatkan sikap keguruan profesional.
 - e. Salah satu strategi pembinaan dapat dilakukan melalui praktek lapangan (PPL).
2. Batten (1979): meneliti tentang ‘ *Pelaksanaan Dan Hasil Program Pembinaan. (Studi Evaluasi Program Pembinaan)*’ Dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa;
- a. Meningkatnya pemahaman guru terhadap nilai dan pentingnya pendidikan jabatan (In-service education).
 - b. Guru-guru masih perlu belajar dalam menggunakan bentuk-bentuk pendidikan jabatan tertentu sebelum merekamemperoleh keuntungan.
 - c. Keterlibatan dan kontribusi guru dalam perencanaan maupun program pembinaan cukup tinggi.
 - d. Lembaga-lembaga pendidikan perlu melaksanakan program pembinaan secara berkelanjutan.
 - e. Perlu dikembangkan keterkaitan antara pendidikan in-service training dan preservice training dalam pembinaan kemampuan guru.

Berdasarkan kepada hasil-hasil penelitian tersebut, beberapa hal yang dapat ditarik sebagai kesimpulan umum adalah;

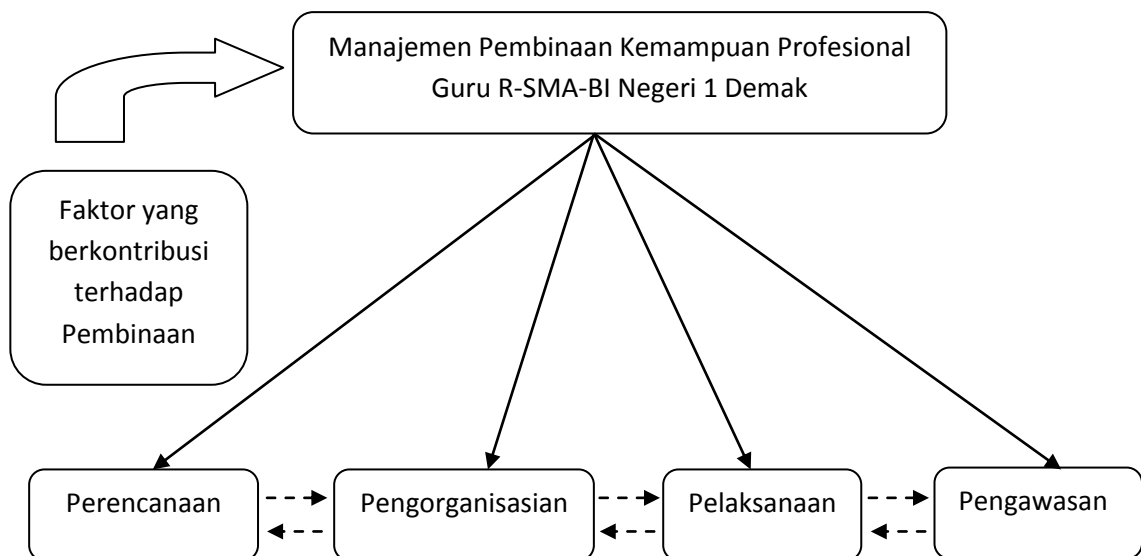
Pembinaan kemampuan profesional tenaga edukatif (guru) merupakan hal yang wajib dilaksanakan apabila mutu atau kualitas menjadi tujuan lembaga.

Pembinaan kemampuan profesional tenaga edukatif (guru) dapat dilakukan atau dijalankan dalam bentuk kegiatan : studi lanjut, penataran/latihan, seminar, lokakarya dan kursus singkat.

Aspek-aspek pembinaan kemampuan profesional tenaga edukatif (Guru) adalah, Tridharma Sekolah yakni, kemampuan pendidikan dan pengajaran, kemampuan penelitian dan kemampuan pengabdian kepada masyarakat.

H. Kerangka Penelitian

Penelitian dengan judul Analisis Pembinaan Kemampuan Profesional Guru di Rintisan Sekolah Menengah Atas Berstandar Internasional Negeri 1 Demak digambarkan sebagai berikut:



Gambar: II.1

Kerangka Berfikir