

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Implementasi Manajemen pengembangan profesionalitas Guru

##### 1. Pengertian Implementasi Manajemen pengembangan profesionalitas Guru

Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Majone dan Wildavsky, mengemukakan implementasi sebagai evaluasi.<sup>1</sup> Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa "implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan".<sup>2</sup> Pengertian implementasi sebagai aktivitas yang saling menyesuaikan juga dikemukakan oleh Mclaughlin. Adapun Schubert (mengemukakan bahwa "implementasi adalah sistem rekayasa."<sup>3</sup>

Menurut Nurdin Usman mengemukakan pendapatnya mengenai implementasi atau pelaksanaan sebagai berikut : "Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan."<sup>4</sup> Menurut Guntur Setiawan implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta

---

<sup>1</sup> Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Jakarta: Grasindo, 2002), h. 70

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> *Ibid.*

memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.<sup>5</sup> Menurut Hanifah Harsono implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dari politik ke dalam administrasi. Pengembangan kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program.”<sup>6</sup>

Pendapat lainnya mendefinisikan implementasi adalah ”proses untuk melaksanakan ide, program atau seperangkat aktivitas baru dengan harapan orang lain dapat menerima dan melakukan perubahan.”<sup>7</sup> Implementasi adalah proses perubahan perilaku, suatu upaya memperbaiki pencapaian harapan-harapan yang terjadi secara bertahap, terus menerus, dan jika ada hambatan dapat ditanggulangi.<sup>8</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, yang dilaksanakan secara terus menerus hingga dapat mencapai tujuan dengan lebih baik.

Adapun pengertian manajemen secara umum adalah menurut Harold Koontz dan C.O. Donnel yang dimaksud dengan manajemen adalah “suatu usaha pencapaian tujuan yang diinginkan dengan membangun suatu lingkungan yang “favorable” terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang dalam kelompok terorganisir.”<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> Guntur Setiawan, *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2004), h. 39

<sup>6</sup> Hanifah Harsono, *Implementasi Kebijakan dan Politik*, (Bandung: Ircisod, 2002), h. 67

<sup>7</sup> Syafruddin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta; Quantum Teaching, 2005), h. 72

<sup>8</sup> *Ibid*

<sup>9</sup> Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h. 15

Sedangkan menurut Hadi Satyagraha manajemen adalah proses koordinasi berbagai sumberdaya organisasi (*men, materials, machines*) dalam upaya mencapai sasaran organisasi.<sup>10</sup> Pendapat lain menyebutkan bahwa istilah manajemen diartikan sama dengan istilah administrasi atau pengelolaan, yaitu “segala usaha bersama untuk mendayagunakan sumber-sumber, baik personal maupun material, secara efektif dan efisien guna menunjang tercapainya tujuan pendidikan di sekolah secara optimal.”<sup>11</sup>

Hal tersebut senada dengan pendapat yang dikemukakan Formen dan Ryan bahwa antara administrasi dan manajemen tidak memiliki perbedaan yang berarti, sehingga istilah tersebut dapat saja disejajarkan penggunaannya.<sup>12</sup> Selanjutnya Stoner mengemukakan bahwa manajemen adalah “proses perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.”<sup>13</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dipahami bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dengan optimal.

Adapun yang dimaksud dengan pengembangan adalah suatu perbuatan yang terdorong dengan teknik-teknik, metode, dan pendekatan yang dapat mengembangkan tingkah laku kognitif dan teori-teori yang konstruktif terhadap sesuatu. Ada juga yang

---

<sup>10</sup> Hadi Satyagraha, “Beberapa Isu dalam Manajemen Pendidikan”, dalam <http://www.ManajemenPendidikan.net>, diakses tanggal 25 Oktober 2015

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> Sufyarma M., *Kapita Selekta Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2004), h. 189

<sup>13</sup> *Ibid.*

mendefinisikan pengembangan yaitu suatu sistem yang bertujuan agar kegiatan yang telah direncanakan berjalan dengan efektif dan efisien.<sup>14</sup> Dengan demikian yang dimaksud dengan pengembangan profesionalitas guru adalah merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian.<sup>15</sup> Pendapat senada dikemukakan Aris Suherman, bahwa pengembangan profesionalitas guru adalah merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa.<sup>16</sup>

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian istilah implementasi dan manajemen tersebut, maka sesuai dengan kajian penelitian maka yang dimaksud dengan implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis dengan memanfaatkan segala sumber data yang dimiliki untuk mengembangkan kemampuan guru menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas profesinya. Sebagaimana yang dikemukakan Mulyono bahwa manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah "seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja, bersungguh-sungguh dan kontinu oleh para pegawai sekolah dalam membantu kegiatan-kegiatan sekolah (khususnya pembelajaran) secara efektif dan efisien."<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Pendidikan*, (Jakarta: PT.Pustaka Jaya, 2009), h. 24

<sup>15</sup> Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 98

<sup>16</sup> Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), h.60

<sup>17</sup> Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: Ar-Ruuz Media, 2008), h. 174

Pendapat lainnya mendefinisikan manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah suatu proses kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap pemimpin atau manajer demi tercapainya tujuan organisasi dengan cara mengadakan pembinaan pegawai seefisien dan seefektif mungkin.<sup>18</sup> Pendapat lain mendefinisikan manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah seni dan ilmu merencanakan, pelaksanaan dan pengawasan para pegawai demi terciptanya tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan terpenuhinya kepuasan hati para pegawai.<sup>19</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pengarahan, pengawasan, dan pembinaan guru dengan maksud untuk membantu mereka mencapai tujuan pendidikan seefisien dan seefektif mungkin, kebutuhan para guru dapat dilayani dengan sebaik-baiknya dan produktivitas kerja dapat meningkat.

## **2. Ruang Lingkup Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru**

Menurut E. Mulyasa manajemen pengembangan profesionalitas guru meliputi kegiatan: 1) perencanaan pengembangan profesionalitas guru, 2) pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru, 3) promosi dan mutasi, 4) pemberhentian, 5) pemberian kompensasi, dan 6) penilaian.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, h. 173

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 152

Adapun menurut Syafaruddin, manajemen pengembangan profesionalitas guru yang baik, harus melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) persiapan calon guru
- 2) proses seleksi
- 3) penempatan
- 4) pembinaan dan pengembangan
- 5) pemantauan.<sup>21</sup>

Mulyono menambahkan bahwa kegiatan manajemen pengembangan profesionalitas guru, meliputi: kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja.<sup>22</sup>

Dengan demikian berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa manajemen pengembangan profesionalitas guru yang harus dilaksanakan meliputi kegiatan: 1) perencanaan pengembangan profesionalitas guru, 2) pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru, 3) penilaian dan pengawasan profesional guru, 4) pemberian kompensasi guru.

#### **a. Perencanaan Pengembangan Profesionalitas Guru**

Perencanaan adalah ”kegiatan menentukan sebelumnya sasaran yang ingin dicapai dan memikirkan cara serta sarana-sarana pencapaiannya”.<sup>23</sup> Sementara itu,

---

<sup>21</sup> Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005), h. 247

<sup>22</sup> Mulyono, *Op. Cit.*, h. 173

<sup>23</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), h. 170

Marihot Tua Efendi Hariandja mendefinisikan perencanaan dalam konteks Sumber Daya Manusia (SDM), yakni kegiatan khusus yang berkaitan dengan penentuan kebutuhan sumber daya manusia sekolah baik kebutuhan jangka pendek maupun kebutuhan jangka panjang.<sup>24</sup> Adapun yang dimaksud dengan perencanaan pengembangan profesionalitas guru yaitu kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, untuk sekarang dan masa depan.<sup>25</sup>

Manajer lembaga pendidikan Islam harus membuat perencanaan tenaga kependidikan untuk memenuhi kebutuhan lembaga ke depan dan mengontrol atau menghindari kesalahan penerimaan tenaga kependidikan. Hal-hal yang direncanakan dalam tenaga kependidikan antara lain: merencanakan jumlah tenaga kependidikan, keahlian yang dibutuhkan, tingkat pendidikan yang dibutuhkan, jenis keterampilan yang dibutuhkan. Dengan adanya perencanaan tenaga kependidikan ini, maka setiap calon guru akan berupaya meningkatkan profesionalitasnya agar dapat memenuhi kualifikasi tenaga guru yang dibutuhkan lembaga pendidikan sekarang ini.<sup>26</sup>

Salah satu hal yang sangat perlu direncanakan dengan baik dalam pengembangan profesionalitas guru adalah rekrutmen tenaga kependidikan. Tujuan rekrutmen tenaga kependidikan adalah ”menyediakan calon tenaga kependidikan

---

<sup>24</sup> Marohot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan, Pengompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), h. 75

<sup>25</sup> Umiarso dan Imam Gojali, *Op. Cit.*, h. 94

<sup>26</sup> *Ibid.*, h. 132

yang betul-betul baik dan paling memenuhi kualifikasi untuk sebuah posisi.”<sup>27</sup> Untuk itu dalam perekrutan tenaga kependidikan pun perlu direncanakan sedetail mungkin sehingga tenaga kependidikan yang direkrut benar-benar profesional dan dapat diberdayakan untuk mencapai tujuan pendidikan seoptimal mungkin.

Dalam merencanakan tenaga kependidikan yang akan direkrut dalam lembaga pendidikan terutama untuk menempati posisi tenaga edukatif, harus memiliki dan memenuhi syarat-syarat guru yang profesional. Menurut Sidi yang dikutip oleh Kunandar bahwa guru yang profesional harus memenuhi persyaratan minimal, antara lain:

Memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa yang kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar dan sebagainya.<sup>28</sup>

Sedangkan menurut Moh. Ali, mengingat tugas dan tanggung jawab guru yang begitu kompleks, maka profesi ini memerlukan persyaratan khusus yang sekaligus merupakan karakteristik guru yang dapat dikatakan profesional:

- 1) Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
- 2) Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
- 3) Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai.
- 4) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

---

<sup>27</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 21

<sup>28</sup> Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 50



5) Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.<sup>29</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam perencanaan pengembangan profesionalitas guru hal-hal yang harus direncanakan antara lain merencanakan pegawai pendidikan yang akan diperlukan.

Meskipun demikian dalam pelaksanaannya, pengadaan tenaga kependidikan dapat dilakukan atau didapatkan dari hasil tes penerimaan CPNS yang dilakukan Pemerintah Daerah ataupun Kementerian Agama. Atau diperoleh dari pemanfaatan tenaga kependidikan yang sudah ada atau tersedia (kelebihan tenaga) dari lembaga lain melalui promosi atau mutasi.

#### **b. Pembinaan dan Pengembangan Profesionalitas Guru**

Guru yang telah dimiliki lembaga pendidikan baik yang berstatus pegawai negeri maupun swasta harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan. Pembinaan dan pengembangan yang dimaksud yaitu mengarahkan guru untuk dapat melakukan pekerjaan/tugas sebaik mungkin dengan meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan dan mengembangkan karier para guru. Sebagaimana yang dikemukakan Mulyono bahwa tujuan pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru adalah "untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan."<sup>30</sup> Secara terperinci tujuan pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru adalah: 1) memperbaiki

---

<sup>29</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 15

<sup>30</sup> Mulyono, *Op. Cit.*, h. 177

proses pembelajaran, 2) meningkatkan profesionalitas guru, dan 3) meningkatkan kualitas pendidikan.<sup>31</sup>

Sementara itu dalam Panduan Manajemen Sekolah, disebutkan ada tiga aspek penting yang perlu dilakukan kepala sekolah untuk membina dan mengembangkan tenaga kependidikannya, yaitu peningkatan profesionalisme, pembinaan karier, dan kesejahteraan.<sup>32</sup> Dalam pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru, menurut Jamal Madhi dapat dilakukan dengan strategi: suasana kerja sehari-hari guru perlu diberikan kebebasan, tetapi tetap terkendali. Mereka yang memiliki kebebasan dalam menentukan langkah kerjanya ternyata memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibanding mereka yang tidak merasakan kebebasan itu.<sup>33</sup>

Dalam pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru dapat juga dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Membangkitkan keinginan memimpin pada diri semua anggota
- 2) Memperhatikan fasilitas kerja yang sesuai dan melengkapinya dengan sarana-sarana yang menimbulkan rasa nyaman.
- 3) Memberikan perhatian penuh agar para individu atau kelompok bekerja dalam kondisi sehat dan aman.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> Syafaruddin, *Op. Cit.*, h. 258

<sup>32</sup> Depdikbud, *Panduan Manajemen Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Depdikbud, 1998), h. 69

<sup>33</sup> Jamal Madhi, *Menjadi Pemimpin yang Efektif dan Berpengaruh: Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam*, Terjemahan. Anang Syafruddin dan Ahmad Fauzan, (Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2002), h. 74

<sup>34</sup> *Ibid.*, h. 69

Suasana kondusif ini memungkinkan para tenaga kependidikan melakukan pekerjaan secara maksimal dan profesional. Kemudian menurut Mulyasa, ada beberapa upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja profesionalitas guru, antara lain dengan melalui pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, penghargaan, dan sanksi.<sup>35</sup>

Upaya lain yang dapat dilakukan dalam pembinaan dan pengembangan profesionalitas tenaga kependidikan adalah:

1. latihan, yaitu kegiatan memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu relatif singkat.
2. Pendidikan, yaitu suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teoritis, konseptual dan moral dengan jangka waktu relatif panjang.
3. Pengembangan, yaitu suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan baik melalui pelatihan maupun pendidikan dalam usaha meningkatkan mutu pegawai.<sup>36</sup>

Menurut Sunaryo upaya pembinaan dan pengembangan kompetensi guru untuk menjadi seorang guru professional adalah sebagai berikut:

- a. *Pre service education*  
*Pre service education* dapat dilakukan dengan cara peningkatan kualitas masukan (input) calon guru.
- b. *In service education*  
*In service education* dapat dilakukan dengan memotivasi para guru yang sudah mengajar agar dapat memperoleh pendidikan yang lebih tinggi, misalnya perlu lebih dimantapkan agar semua guru dapat kesempatan yang sama dan diberikan kemudahan-kemudahan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi.
- c. *In service training*

---

<sup>35</sup> E. Mulyasa, *Op. Cit.*, h. 141

<sup>36</sup> Mulyono, *Op. Cit.*, h. 176-177

*In service training* harus dilakukan dengan memperbanyak penyelenggaraan, pelatihan, penataran dan seminar-seminar. Materi latihan juga perlu dipertajam ke arah yang lebih teknis operasional. Salah satu tugas guru dalam melakukan pengembangan profesi adalah penulisan karya ilmiah dan karya tulis di bidangnya. Untuk ini perlu ada pelatihan tentang hal tersebut. Ada kalanya para guru dalam mengajar sering menemui permasalahan.

d. *On service training*

*On service training* yaitu kegiatan yang dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan berkala dan rutin di antara para guru yang mempunyai bagian yang sama sehingga terjadi tukar pikiran di antara para guru itu dalam mencari alternatif pemecahannya.<sup>37</sup>

Adapun menurut Piet Sahertian upaya pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Mengikuti Penataran Guru  
Penataran Guru adalah Segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan pada sebagian personalia yang bekerja akan meningkatkan pertumbuhan dan kualifikasi mereka.
- 2) Mengikuti Musyawarah Guru Bidang Studi  
Musyawarah Guru Bidang Studi ini bertujuan untuk menyatukan terhadap kekurangan konsep makna dan fungsi pendidikan serta pemecahannya terhadap kekurangan yang ada. Disamping itu juga untuk mendorong guru melakukan tugas dengan baik, sehingga mampu membawa mereka ke arah peningkatan kompetensinya.
- 3) Mengikuti Kursus  
Mengikuti kursus merupakan suatu kegiatan untuk membantu guru dalam mengembangkan pengetahuan sesuai dengan keahliannya masing-masing. Dalam mengikuti kursus, guru diarahkan kepada dua hal, yaitu:
  - a) Penyegaran
  - b) Upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan mengubah sikap tertentu
- 4) Menambah pengetahuan melalui Media Masa atau Elektronik  
Salah satu media yang cukup membantu dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar adalah media cetak dan media elektronik. Hal ini akan membawa pemikiran-pemikiran baru dan wawasan-wawasan baru bagi seorang guru dalam pengajaran.
- 5) Peningkatan Profesi melalui belajar sendiri

---

<sup>37</sup> Muhammad Sukanto, *Pengembangan Kompetensi Guru*, (Bandung: PT. Ikapi, 2011), h. 37

Cara lain yang baik untuk meningkatkan profesi guru adalah berusaha mengikuti perkembangan dengan cara belajar sendiri, dan belajar sendiri dapat dilakukan perorangan dengan mengajarkan kepada guru untuk membaca dan memilih topic yang sesuai dengan kebutuhan di sekolah.<sup>38</sup>

Menurut Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional, upaya pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru adalah sebagai berikut:

- 1) Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru
- 2) Program penyetaraan dan sertifikasi
- 3) Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi
- 4) Program supervisi pendidikan
- 5) Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)
- 6) Simposium guru
- 7) Program pelatihan tradisional lainnya
- 8) Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah
- 9) Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah
- 10) Melakukan penelitian (khususnya Penelitian Tindakan Kelas)
- 11) Magang
- 12) Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan
- 13) Berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi
- 14) Menggalang kerjasama dengan teman sejawat.<sup>39</sup>

Agar kegiatan pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru tersebut berhasil dengan baik, maka dalam pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip-prinsip berikut:

- a) Ilmiah, dilaksanakan secara sistematis
- b) Kooperatif, kerjasama yang baik antara pembina dan guru
- c) Konstruktif, pembinaan dalam rangka perbaikan keprofesionalan
- d) Realistik, sesuai dengan keadaan/kebutuhan guru

<sup>38</sup> Piet Sahertian, *Profil Pendidikan Profesional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), h. 48

<sup>39</sup> Aris Suherman, *Op. Cit.*, h. 64

- e) Progresif, dilaksanakan maju selangkah demi selangkah
- f) Inovatif, mengikhtiarkan hal-hal yang baru
- g) Menimbulkan perasaan aman/menyenangkan bagi guru
- h) Memberikan kesempatan mengevaluasi bersama pembina dan guru

Dengan memberikan berbagai upaya peningkatan profesionalitas guru, dan membantu mereka dalam mengembangkan karier merupakan strategi dalam pembinaan dan pengembangan personalia khususnya guru dalam lembaga pendidikan. Guru yang selalu dikembangkan kemampuannya tentu akan meningkatkan kinerja dan kualitas pembelajarannya, guru yang selalu diperhatikan dan dibantu dalam mengembangkan kariernya tentu akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

### **c. Penilaian dan Pengawasan Profesionalitas Guru**

Penilaian dan pengawasan profesionalitas guru tentang unjuk kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya.<sup>40</sup> Tujuan dilakukannya penilaian profesionalitas guru secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada tenaga kependidikan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap tenaga kependidikan, seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan serta latihan, dan lain-lain.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Umiarso dan Imam Gojali, *Op. Cit.*, h. 96

<sup>41</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Op. Cit.*, h. 195

Penilaian tenaga kependidikan dilakukan kepala sekolah hendaknya dilakukan secara objektif dan akurat, yakni difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan kelembagaan.<sup>42</sup> Sedangkan menurut Hadari Nawawi, penilaian yang dimaksud adalah mengadakan penilaian terhadap kompetensi personal, keterampilan dan menggunakan metode, penggunaan peralatan yang disediakan, sikap pribadi personal yang melaksanakan beban kerja, hasil kerja, dan penilaian terhadap seluruh aspek atau proses manajemen.<sup>43</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa dalam melaksanakan kegiatan penilaian tenaga kependidikan diperlukan pemimpin yang profesional yang mampu memberikan penilaian yang objektif dan akurat. Menurut Husaini Usman, tujuan dilakukannya penilaian dan pengawasan profesional guru adalah:

- 1) Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan, dan ketidakadilan.
- 2) Mencegah terulangnya kembali kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidakadilan.
- 3) Mendapatkan cara-cara yang lebih baik atau membina yang telah baik.
- 4) Menciptakan suasana keterbukaan, kejujuran, partisipasi, dan akuntabilitas organisasi.
- 5) Meningkatkan kelancaran operasi organisasi.
- 6) Meningkatkan kinerja organisasi.
- 7) Memberikan opini atas kinerja organisasi.
- 8) Mengarahkan manajemen untuk melaksanakan koreksi atas masalah-masalah pencapaian kinerja yang ada.
- 9) Menciptakan terwujudnya pemerintah yang bersih.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Umiarso dan Imam Gojali, *Op. Cit.*, h. 96

<sup>43</sup> Hadari Nawawi, *Op. Cit.*, h. 45

<sup>44</sup> Husaini Usman, *Op. Cit.*, h. 400-401

Adapun menurut E. Mulyasa, tujuan penilaian dan pengawasan profesional guru tidak hanya penting bagi sekolah tetapi juga bagi pegawai itu sendiri yaitu sebagai umpan balik dari berbagai hal, seperti: kemampuan, keletihan, serta kekurangan untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.<sup>45</sup>

#### **d. Pemberian Kompensasi**

Kompensasi merupakan imbalan yang dapat berwujud uang dan diberikan secara berkesinambungan. ”Kompensasi merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi manajemen.”<sup>46</sup> Hal ini sangat sensitif karena dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Menurut Muzayyin Arifin, berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa kurangnya bantuan kesejahteraan dan gaji yang kurang memadai merupakan problema major yang menyebabkan turunnya kinerja seorang guru baik yang tinggal di pedesaan maupun di kota.<sup>47</sup>

Pendapat lain juga menyatakan bahwa peningkatan kesejahteraan dan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kepuasan kerja yang selanjutnya menjadikan kinerja guru meningkat pula.<sup>48</sup> Selain itu sebagaimana yang disuarakan para guru di Semarang bahwa jaminan kesejahteraan guru akan memberikan ketenangan dalam bekerja yang akan berimbas pada peningkatan kinerja guru sehingga akan meningkatkan pula mutu peserta didik yang dihasilkan.

<sup>45</sup> E. Mulyasa, *Op. Cit.*, h. 43

<sup>46</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, *Op. Cit.*, h. 156

<sup>47</sup> Muzayyin Arifin, *Kapita Selektta Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, h. 111-112

<sup>48</sup> Muhidin, *Pikiran Rakyat Bandung, Tak Sejahtera, Mustahil Guru Mengembangkan Diri*, 2006, <http://www.pend.net/> 25 Oktober 2015



Selain itu juga akan menambah kuantitas jumlah guru karena adanya jaminan kesejahteraan ini.<sup>49</sup>

Dalam Islam, kompensasi atau kesejahteraan mendapat perhatian yang besar. Kesejahteraan ini bisa bersifat material maupun nonmaterial. Kesejahteraan material berbentuk uang atau barang, sedangkan kesejahteraan nonmaterial berwujud seperti pujian, kecepatan memberikan gaji, penghormatan, dan sebagainya.<sup>50</sup>

Menurut A. Tabrani Rusyan dan M. Sutisna WD Terdapat lima tingkat kebutuhan guru sebagai manusia yaitu: 1) kebutuhan untuk hidup, 2) kebutuhan merasa aman, 3) kebutuhan untuk bertingkah laku sosial, 4) kebutuhan untuk dihargai, dan 5) kebutuhan untuk melakukan pekerjaan yang disenangi.”<sup>51</sup> Jelaslah bahwa seorang guru juga seorang manusia yang membutuhkan segala aspek kehidupan seperti manusia atau pegawai-pegawai yang lainnya (anggota DPR, Pegawai Bank, Pedagang dan lain-lain) sehingga sesuatu yang wajar jika masih memerlukan kebutuhan hidup yang layak dan dihargai oleh orang lain.

Dengan bekerja manusia tidak hanya akan mendapatkan kebahagiaan dunia tetapi juga kebahagiaan akhirat. Banyak orang berupaya melakukan jenis-jenis pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut dengan berbagai macam cara dan profesi. Guru adalah sebuah profesi yang dapat mencapai kedua kebahagiaan di atas, yakni dunia dan akhirat. Hal ini sesuai dengan pendapat Imam Al-Ghozali: “Barang

---

<sup>49</sup> Suara Merdeka, *Kinerja Guru Bisa Terpengaruh*, 19 Nopember 2005, <http://www.suaramerdeka.com/> 13 Agustus 2015, h. 2

<sup>50</sup> Mujamil Qomar, *Op. Cit.*, h. 140

<sup>51</sup> A. Tabrani Rusyan & M. Sutisna WD, *Kesejahteraan dan Motivasi Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Guru*, (Tangerang : PT. Inti Media Cipta Nusantara, 2008), h. 21

siapa yang berilmu, beramal dan mengajar, maka dialah yang disebut “**Orang besar**”, dalam alam yang maha tinggi. Dia laksana matahari yang menyinarkan cahayanya kepada lainnya dan menyinarkan pula kepada dirinya sendiri”.<sup>52</sup>

Dengan demikian profesi guru merupakan pekerjaan luhur dan mulia, baik dari sudut pandang keduniawian ataupun keakhiratan. Sehingga sudah selayaknyalah bahwa profesi tersebut memiliki nilai yang lebih, dibanding dengan profesi lainnya. Maka perlu adanya perhatian yang lebih pula terhadap nasib dan kesejahteraan para guru.

Mengenai bentuk kompensasi atau kesejahteraan guru telah dijelaskan dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa bentuk kesejahteraan guru berupa: penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum yaitu pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup guru dan keluarganya secara wajar, baik sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, rekreasi, maupun jaminan hari tua.<sup>53</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40 ayat 1 dijelaskan bahwa bentuk kompensasi yang diterima guru berupa penghasilan atau pendapatan yang diterima seorang guru, yaitu: gaji, jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.<sup>54</sup> Akan tetapi kesejahteraan guru bukanlah semata-mata adanya kenaikan gaji, melainkan juga berkaitan dengan sarana dan prasarana

---

<sup>52</sup> Ismail Ya'kub, *Terjemah Ihya' Ulumuddin Al-Ghozali* (Semarang : CV. Faizan, 1997) h. 212

<sup>53</sup> Departemen Agama RI, *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Depag, 2008), h. 49-50

<sup>54</sup> Depag RI, *Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, (Jakarta: Dirjend Pendidikan Islam, 2006), h. 67

pendidikan.<sup>55</sup> Untuk itu kesejahteraan guru berkaitan dengan: 1) imbalan jasa yang wajar dan proporsional, 2) rasa aman dalam melaksanakan tugas, 3) kondisi kerja yang kondusif, 4) hubungan antar pribadi yang baik dan kondusif, dan 5) kepastian jenjang karier dalam menuju masa depan.<sup>56</sup> Menurut Surakhmad, faktor mendasar yang terkait erat dengan “kompensasi” yaitu: 1) Imbalan jasa, 2) rasa aman, 3) hubungan pribadi, 4) kondisi lingkungan kerja, 5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.<sup>57</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa pemberian kompensasi kepada tenaga kependidikan tidak hanya berupa imbalan jasa material tetapi juga non material seperti rasa aman dan nyaman melaksanakan tugas-tugasnya, memberikan kelengkapan sarana pembelajaran dan suasana pembelajaran yang kondusif.

### **3. Tujuan Manajemen pengembangan profesionalitas Guru**

Secara umum tujuan dari manajemen dalam pendidikan adalah:

- a. terwujudnya suasana belajar dan proses pembelajaran yang efektif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.
- b. terciptanya peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya.
- c. terpenuhinya salah satu dari 4 kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan.
- d. tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.
- e. terbekalnya tenaga kependidikan dengan teori tentang proses dan tugas administrasi pendidikan.

---

<sup>55</sup> <http://www.e-smartschool.com/> 13 Agustus 2015

<sup>56</sup> Siti Patimah, *Faktor-Faktor yang Berkontribusi Terhadap Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung*, Disertasi, (Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, 2007), h. 171

<sup>57</sup> *Ibid.*, h.180

f. teratasinya masalah mutu pendidikan.<sup>58</sup>

Sedangkan menurut Hadari Nawawi, tujuan manajemen pendidikan adalah “meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan kegiatan operasional kependidikan dalam mencapai tujuan pendidikan.”<sup>59</sup> Khumaidi Tohar bahkan berpendapat bahwa untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas diperlukan manajemen pendidikan yang dapat memobilisasi segala sumber daya pendidikan.<sup>60</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa manajemen pendidikan sangat diperlukan dalam meningkatkan mutu pendidikan baik kualitas maupun kuantitas. Dengan adanya manajemen yang baik dalam suatu pendidikan, maka pendidikan akan berjalan dengan terencana, terkoordinir, teratur, terawasi, terkendali, sehingga kendala-kendala yang dapat menghambat pencapaian tujuan dapat terdeteksi dan diatasi dengan baik, dan selanjutnya semua hal tersebut berguna dalam pencapaian tujuan pendidikan itu sendiri agar lebih efektif dan efisien. Jadi masalah Manajemen pendidikan adalah masalah yang sangat berperan dalam proses penyelenggaraan pendidikan baik sebagai sarana maupun alat penataan bagi komponen pendidikan lainnya.

Adapun tujuan dari manajemen pengembangan profesionalitas guru menurut E. Mulyasa adalah untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang

---

<sup>58</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 8

<sup>59</sup> Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Haji Masagung, 1989), h. 12

<sup>60</sup> Khumaidir Tohar, *Manajemen Peserta Didik dalam Menghadapi Kreatifitas Anak*, <http://www.Manajemenpendidikan.net> (13 April 2011)

menyenangkan.<sup>61</sup> Pendapat lain juga menyatakan bahwa tujuan dari manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah untuk menyiapkan tenaga yang menangani proses pendidikan, terutama guru.<sup>62</sup>

Adapun menurut Umiarso dan Imam Gojali, manajemen pengembangan profesionalitas guru/tenaga kependidikan di sekolah bertujuan untuk mendayagunakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.<sup>63</sup>

Menurut Sudarwan Danim, pengembangan profesionalitas guru dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan yang sesungguhnya memiliki keragaman yang jelas, terdapat banyak kesamaan. *Pertama*, kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan-kebutuhan sosial. *Kedua*, kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. *Ketiga* kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan guru untuk menikmati dan mendorong kehidupan pribadinya.<sup>64</sup>

Dengan demikian berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa dengan manajemen pengembangan profesionalitas guru kegiatan kepegawaian dalam lingkungan pendidikan akan lebih terencana, terorganisir, terawasi dan

---

<sup>61</sup> E. Mulyasa, *Op. Cit.*, h. 42

<sup>62</sup> Mujamil Qomar, *Op. Cit.*, h. 128

<sup>63</sup> Umiarso dan Imam Gojali, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2010), h. 93

<sup>64</sup> Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalitas Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), h. 51

terkendalikan, sehingga dapat meningkatkan pendayagunaan pegawai dengan lebih optimal guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih efektif dan efisien.

#### 4. Prinsip-Prinsip Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan dilaksanakan sebelum dan ketika mengimplementasikan manajemen pengembangan profesionalitas guru agar dapat mencapai tujuan lebih optimal, antara lain harus dilaksanakan dengan prinsip konsolidasi, yaitu harus saling membantu, bersatu, bekerjasama, jauh dari konflik dan perpecahan baik lahir maupun batin, sebagaimana yang dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam surat Ali Imran ayat 103:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ١٠٣

Artinya: ”Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu Karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu Telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.” (Ali Imran: 103)<sup>65</sup>

Prinsip lainnya yang harus diperhatikan dalam mengimplementasikan manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah harus dilakukan secara profesional dan diserahkan kepada orang-orang yang ahli, sebagaimana dijelaskan oleh Rasulullah SAW dalam sabdanya sebagai berikut:

<sup>65</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Semarang: Toha Putra, 2007), h. 79

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِذَا ضَيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ. قَالَ: كَيْفَ عِضَاعُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ.

Artinya: "Dari Abu Hurairah ra yang berkata: Rasulullah SAW bersabda: Apabila suatu amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya. (Abu Hurairah) bertanya: Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah? Beliau menjawab: "Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya."<sup>66</sup>

Allah SWT juga menjelaskan tentang pentingnya profesionalitas dalam melakukan sesuatu agar mendapatkan hasil yang maksimal, sebagaimana dijelaskan dalam surat Al-An'am ayat 135 berikut:

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۗ مَنْ تَكُونُ لَهُ  
عَنْقَبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan. (Al-An'am: 135)<sup>67</sup>

<sup>66</sup> Muhammad bin Ismail Abu Abdillah al-Bukhariy al-Ja'fi, *al-Jami al-Shahih al-Muhtashar*, Jilid I, (Beirut: Dar ibn Katsir, 1987), h. 33

<sup>67</sup> Departemen Agama RI., *oOp. Cit.*, h. 188

Hadis dan ayat di atas memberikan peringatan yang berperspektif manajerial karena amanah berarti menyerahkan suatu perkara kepada seseorang yang profesional. Dengan demikian, dari hadis tersebut merupakan suatu pertanda betapa pentingnya keahlian atau profesionalitas. Implikasinya, hadis dan ayat tersebut mengajarkan bahwa dalam menentukan seseorang yang diamanati suatu pekerjaan atau tanggung jawab terlebih dalam perkara yang menyangkut persoalan orang banyak maka hendaklah harus mengedepankan pertimbangan profesionalitas.

Prinsip selanjutnya dalam mengimplementasikan manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah kesatuan gerak walaupun adanya pembagian kelompok kerja, namun denyut nadinya tetap satu dan senapas. Sebagaimana diterangkan dalam surat Ash-Shaff ayat 14:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا أَنصَارَ اللَّهِ كَمَا قَالَ عِيسَى ابْنُ مَرْيَمَ لِلْحَوَارِيِّينَ مَنْ أَنصَارِي إِلَى اللَّهِ قَالَ الْحَوَارِيُّونَ نَحْنُ أَنصَارُ اللَّهِ فَأَمَّتْ طَائِفَةٌ □ مِّنْ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَكَفَرَت طَّائِفَةٌ □ فَأَيَّدْنَا الَّذِينَ ءَامَنُوا عَلَىٰ عَدُوِّهِمْ فَأَصْبَحُوا ظَاهِرِينَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penolong (agama) Allah sebagaimana Isa ibnu Maryam Telah Berkata kepada pengikut-pengikutnya yang setia: "Siapakah yang akan menjadi penolong-penolongku (untuk menegakkan agama) Allah?" pengikut-pengikut yang setia itu berkata: "Kamilah penolong-penolong agama Allah", lalu segolongan dari Bani Israil beriman dan segolongan lain kafir; Maka kami berikan kekuatan kepada orang-orang yang beriman terhadap musuh-musuh mereka, lalu mereka menjadi orang-orang yang menang." (Ash-Shaff: 14)<sup>68</sup>

Adapun menurut Sulipan, prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam melaksanakan manajemen pendidikan termasuk mengimplementasikan manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah :

<sup>68</sup> Depag RI, *Op. Cit.*, h. 807



a. Asas Koordinasi

Asas koordinasi adalah sistem pengaturan dan pemeliharaan tata hubungan agar tercipta tindakan yang sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Agar koordinasi ini dapat berjalan dengan mulus maka diperlukan tiga syarat pokok :

- 1) Adanya wewenang tertinggi, yang berfungsi sebagai pemberi arah.
- 2) Adanya kesediaan bekerja sama antara anggota karena merasa adanya tujuan bersama yang ingin dicapai.
- 3) Adanya filsafat serta keyakinan yang sama yang dihayati oleh semua anggota.

b. Asas Hirarki

Asas hirarki adalah suatu proses pewujudan koordinasi dalam organisasi. Di dalam usaha itu akan terjadi suatu tingkatan tugas, wewenang dan tanggung jawab. Di dalam hirarki ini diperlukan adanya: kepemimpinan, pendelegasian wewenang dan pembatasan tugas.<sup>69</sup>

Sedangkan prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan dalam mengimplementasikan manajemen pengembangan profesionalitas guru sebagai manajemen operatif yang merupakan prinsip dalam pengelolaannya adalah :

- 1) Ketertiban, jadi harus teratur, sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau urutan tertentu.
- 2) Kejelasan, harus mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat atau menggunakan.
- 3) Efektif, harus dapat digunakan sesuai peruntukannya.
- 4) Efisien, harus dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dan biaya relatif murah.<sup>70</sup>

Dengan demikian dalam melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, maupun pengendalian terhadap semua unsur pendidikan baik itu siswa, tenaga pendidik, staf administrasi, keuangan, sarana dan prasarana,

---

<sup>69</sup> Sulipan, *Manajemen Sekolah*, [http://www. Manajemen pendidikan, net](http://www.Manajemen pendidikan, net), diakses tanggal 28 Oktober 2015.

<sup>70</sup> Sulipan, *Manajemen Sekolah*, [http://www. Manajemen pendidikan, net](http://www.Manajemen pendidikan, net), diakses tanggal 28 Oktober 2015

humas dan layanan khusus lainnya agar dapat digerakkan secara bersama dalam mencapai tujuan pendidikan haruslah memperhatikan, mempertimbangkan, dan memenuhi asas-asas tersebut, sehingga hasil yang dicapai lebih efektif dan efisien.

Selain itu dalam mengimplementasikan manajemen pengembangan profesionalitas guru agar tercapai tujuan seoptimal mungkin, ada beberapa pendekatan yang harus dilakukan yaitu:

- 1) Pendekatan kerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan, yaitu diperlukan kerjasama di antara personil sekolah, seperti guru, tata usaha, kepala sekolah, orangtua, murid, dan lainnya.
- 2) pendekatan proses untuk mencapai tujuan pendidikan, terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan, pemantauan, penilaian dalam sistem pendidikan.
- 3) pendekatan sistem untuk mencapai tujuan pendidikan, terdiri dari raw input (IQ, bakat, minat, sikap/kebiasaan), proses (guru, metoda, bahan, sumber belajar, program/tugas), dan output (hasil belajar yang diharapkan dalam bentuk perilaku kognitif, afektif dan psikomotor).
- 4) pendekatan proses pengambilan keputusan, yaitu kemampuan untuk mengambil keputusan.
- 5) pendekatan komunikasi, yaitu komunikasi dalam berbagai komponen pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.<sup>70</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa agar implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru dilaksanakan dengan optimal, maka dalam mengimplementasikannya harus memperhatikan dan menerapkan beberapa prinsip tersebut, sehingga tujuan dalam pengembangan profesionalitas guru sesuai dengan apa yang diharapkan.

## **B. Efektivitas Pembelajaran**

### **1. Pengertian Efektivitas Pembelajaran**

---

<sup>70</sup> Sufyarma, *Op. Cit.*, h. 196-197

Menurut Oemar Hamalik, yang dimaksud dengan pembelajaran adalah “suatu kombinasi yang tersusun meliputi unsur-unsur manusiawi, material, fasilitas, perlengkapan, dan prosedur yang saling mempengaruhi mencapai tujuan pembelajaran.”<sup>71</sup> Sedangkan menurut Mukhtar yang dimaksud dengan pembelajaran adalah “suatu proses yang bertujuan untuk membantu siswa dalam belajar.”<sup>72</sup>

Menurut Uzer Usman, pembelajaran adalah “suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu.”<sup>73</sup> Selanjutnya dalam buku Pedoman Guru Pendidikan Agama Islam terbitan Depag RI, proses pembelajaran adalah “rentetan tahapan atau fase dalam mempelajari sesuatu, dan dapat pula berarti sebagai rentetan kegiatan perencanaan oleh guru, pelaksanaan kegiatan sampai evaluasi dan program tindak lanjut.”<sup>74</sup>

Dalam pengertian lain, menurut Arief S. Sadiman, bahwa yang dimaksud dengan pembelajaran adalah “usaha-usaha yang terencana dalam memanipulasi sumber-sumber belajar agar terjadi proses belajar dalam diri siswa.”<sup>75</sup> Dan menurut Sobry Sutikno, pembelajaran adalah “segala upaya yang dilakukan oleh pendidik agar terjadi proses belajar pada diri siswa.”<sup>76</sup>

---

<sup>71</sup> Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 57

<sup>72</sup> Mukhtar, *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Misaka Galiza, 2003), h. 13

<sup>73</sup> Moh. Uzer Usman, *Op. Cit.*, h. 1

<sup>74</sup> Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 19

<sup>75</sup> M. Sobry Sutikno, *Menggagas Pembelajaran Efektif dan Bermakna*, (Mataram: NTP, Press, 2007), h. 49

<sup>76</sup> *Ibid.*, h. 50

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa secara implisit, di dalam pembelajaran ada kegiatan memilih, menetapkan dan mengembangkan metode untuk mencapai hasil pembelajaran yang diinginkan. Pembelajaran lebih menekankan pada cara untuk mencapai tujuan dan berkaitan dengan bagaimana cara mengorganisasikan isi pembelajaran, menyampaikan isi pembelajaran, dan mengelola pembelajaran. Dengan pembelajaran terjadi interaksi edukatif antara guru dan peserta didiknya dalam suatu lingkungan belajar. Pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pendidik agar dapat terjadi proses pemerolehan ilmu dan pengetahuan, penguasaan kemahiran dan tabiat serta pembentukan sikap dan kepercayaan pada peserta didik dengan kata lain pembelajaran adalah proses untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dengan baik.

Berdasarkan pengertian pembelajaran tersebut dapat dipahami bahwa kegiatan pembelajaran sangatlah penting untuk direncanakan dan dilaksanakan dengan baik, karena dari suatu kegiatan pembelajaran itulah yang akan menentukan bagaimana hasil pendidikan yang akan dihasilkan. Apabila kegiatan pembelajaran tersebut efektif, maka hasil dari kegiatan pembelajaran tersebut akan lebih optimal. Sebagaimana yang dikemukakan Adi Bandono, bahwa keefektifan proses pembelajaran dapat diketahui dari tercapai tidaknya tujuan instruksional yang telah

dirumuskan. Semakin baik hasil yang dicapai siswa maka dapat dikatakan bahwa proses pembelajaran tersebut semakin efektif.<sup>77</sup>

Efektif mengarah pada pengertian ketepatan atau kesesuaian antara usaha yang dilakukan dengan tujuan yang telah ditentukan. Pengertian ini searah dengan pengertian yang dikemukakan oleh Hugo F. Reading yang mengatakan bahwa efektif mempunyai arti derajat dimana kelompok mencapai tujuannya atau mempunyai arti pencapaian nilai-nilai maksimum dengan alat yang terbatas.<sup>78</sup>

Dengan demikian yang dimaksud dengan efektivitas pembelajaran adalah “suatu pembelajaran yang memungkinkan siswa belajar keterampilan spesifik, ilmu pengetahuan, dan sikap serta yang membuat siswa senang.”<sup>79</sup> Adapun menurut Dunne & Wragg, efektivitas pembelajaran adalah, “memudahkan siswa belajar sesuatu yang bermanfaat, seperti fakta, keterampilan, nilai, konsep, cara hidup serasi dengan sesama, atau sesuatu hasil belajar yang diinginkan”.<sup>80</sup>

Menurut pendapat M. Sobry Sutikno bahwa efektivitas pembelajaran adalah “suatu pembelajaran yang memungkinkan siswa untuk dapat belajar dengan mudah, menyenangkan dan dapat tercapai tujuan pembelajaran sesuai dengan harapan.”<sup>81</sup>

Dan menurut Tim Pembina Mata Kuliah Didaktik Metodik/Kurikulum IKIP Surabaya yang dikutip oleh Suryosubtoro, bahwa yang dimaksud dengan efektivitas

---

<sup>77</sup> Adi Bando, Keefektifan Proses Pembelajaran, <http://www.tnial.majalahcakrawala.com>. 2 Agustus 2015

<sup>78</sup> Adi Bando, Keefektifan Proses Pembelajaran, <http://www.tnial.majalahcakrawala.com>. 2 Agustus 2015

<sup>79</sup> M. Sobry Sutikno, *Op. Cit.*, h. 54

<sup>80</sup> Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1997) h. 162

<sup>81</sup> *Ibid.*, h. 57

pembelajaran adalah “segala daya upaya guru untuk membantu siswanya agar bisa belajar dengan baik.”<sup>82</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa dalam pembelajaran efektif ada dua kegiatan penting yaitu: 1) terjadinya belajar pada siswa, 2) yang dilakukan guru untuk membelajarkan siswa. Dengan demikian yang dimaksud dengan pembelajaran efektif adalah suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan untuk memudahkan siswa menerima pengetahuan, nilai dan keterampilan dengan suasana belajar yang menyenangkan. Jadi pembelajaran dapat dikatakan efektif apabila dalam kegiatan pembelajaran tersebut yang menjadi pusat pembelajaran tidak hanya guru akan tetapi juga siswa. Bahkan siswalah yang merupakan subjek utama dalam kegiatan pembelajaran.

## **2. Karakteristik Pembelajaran yang Efektif**

Menurut S. Nasution, pembelajaran yang efektif memiliki ciri-ciri, sebagai berikut:

- a. sebelum dilaksanakan kegiatan pembelajaran diadakan diagnosis tentang tingkat perkembangan kognitif, afektif, kesiapan mempelajari bahan baru, bahan yang telah dipelajari, pengalaman yang berhubungan dengan bahan pelajaran.
- b. selama proses pembelajaran, siswa harus dipantau dan dinilai terus menerus.
- c. pada akhir pembelajaran diadakan diagnosis untuk mengetahui apakah siswa telah menguasai seluruh materi, apa yang belum dikuasai, apakah masih perlu ulangan, dan latihan.
- d. perencanaan pengajaran pada dua tingkat yaitu tingkat kurikulum umum dan tingkat sfesifik.
- e. efektifitas guru mengajar
- f. adanya latihan dan reinforcement.<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> Suryosubroto, *Op. Cit.*, h. 10

Adapun menurut Rustiyah, ciri-ciri pembelajaran yang efektif adalah:

- a. membelajarkan siswa secara aktif
- b. mempergunakan banyak metode mengajar
- c. memberi motivasi belajar siswa yang tepat
- d. materi yang diajarkan sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan masyarakat
- e. mempertimbangkan perbedaan individual siswa
- f. guru selalu membuat perencanaan sebelum mengajar
- g. memberi pengaruh yang sugestif kepada siswa
- h. situasi sekolah yang demokratis
- i. dalam penyajian materi merangsang siswa untuk berfikir
- j. memberikan kebebasan kepada siswa untuk dapat menyelidiki, mengamati sendiri, belajar sendiri dan mencari pemecahan masalah sendiri
- k. adanya perencanaan pengajaran remedial dan diberikan kepada siswa yang memerlukan.<sup>84</sup>

Sedangkan menurut Adi Bandono, keefektifan kegiatan pembelajaran dapat dilihat dari teori belajar yaitu:

- a. teori Humanis: proses pembelajaran dapat efektif jika guru mampu mendemonstrasikan bahwa siswa telah memperoleh isi pelajaran yang relevan dengan tujuan dan kebutuhannya dan juga telah mampu mengapresiasi dan memahami pikiran dan perasaan orang lain serta mampu mengenal perasaannya tentang isi bahan pelajaran.
- b. teori Kognitif : proses pembelajaran dapat efektif jika guru mampu menggunakan prosedur kelas yang cocok sesuai dengan ciri-ciri kognitif siswa, dapat mengorganisasikan informasi dan menyajikannya untuk memajukan kemampuan pemecahan masalah dan berfikir orisinil pada siswa mengenai masalah-masalah, serta dapat meningkatkan kemampuan siswa berfikir produktif dan memecahkan masalah.
- c. teori Behaviorisme : proses pembelajaran yang efektif dapat ditunjukkan jika guru mampu menuliskan tujuan instruksional yang relevan dengan isi pelajaran, merinci prosedur pengajaran termasuk penguatan dan pengaturan kecepatan penyampaian, memerinci perilaku siswa yang diperlukan untuk mempelajari tujuan instruksional, serta dapat

---

<sup>83</sup> S. Nasution, *Berbagai Pendekatan Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989), h. 102

<sup>84</sup> Rustiyah NK, *Didaktik Metodik*, (Jakarta: Bina Aksara, 1982), h. 44-47

menunjukkan bahwa siswa telah mencapai tujuan intruksional tersebut setelah pelajaran selesai.<sup>85</sup>

Pendapat lain dikemukakan Mortimore bahwa pembelajaran yang efektif, dengan ciri-ciri: 1) aktif, 2) tidak kasat mata, 3) rumit, bukan sederhana, 4) dipengaruhi oleh adanya perbedaan individual di antara peserta didik, dan 5) dipengaruhi oleh berbagai konteks.<sup>86</sup> Suryosubroto menambahkan bahwa pembelajaran yang efektif haruslah memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. kegiatan pembelajaran konsisten dengan kurikulum
- b. mengkondisikan kegiatan belajar siswa
- c. menyajikan alat, sumber dan perlengkapan belajar
- d. menggunakan waktu yang tersedia dengan efektif
- e. memotivasi belajar siswa
- f. guru menguasai bahan pelajaran yang akan disampaikan
- g. mengaktifkan siswa dalam proses pembelajaran
- h. melaksanakan komunikasi/interaksi pembelajaran
- i. memberikan bantuan dan bimbingan kepada siswa
- j. melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar
- k. mengeneralisasikan hasil belajar dan tindak lanjut.<sup>87</sup>

Untuk dapat mengetahui apakah proses pembelajaran dapat dikatakan efektif menurut Wotruba dan Wright dapat menggunakan 7 indikator berikut:

- a. Pengorganisasian materi yang baik
- b. Komunikasi yang efektif
- c. Penguasaan dan antusiasme terhadap materi pelajaran
- d. Sikap positif terhadap siswa
- e. Pemberian nilai yang adil
- f. Keluwesan dalam pendekatan pembelajaran
- g. Hasil belajar siswa yang baik.<sup>88</sup>

<sup>85</sup> Adi Bandonno, Keefektifan Proses Pembelajaran, <http://www.tnial.majalahcakrawala.com>. 2 Agustus 2015

<sup>86</sup> Aan Komariah dan Cipi Triatna, *Visionary Leadership; Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 37

<sup>87</sup> Suryosubroto, *Op. Cit.*, h. 16-17

<sup>88</sup> Universitas Terbuka, *Modul I, Strategi Pembelajaran*, <http://ut.ac.id>. 15 Nopember 2015



Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pembelajaran efektif memiliki indikator: 1) Siswa aktif di kelas, 2) Guru menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, 3) Guru menggunakan media pembelajaran yang bervariasi, 4) Guru menguasai materi pelajaran, 5) Guru selalu memotivasi siswa, 6) Guru melakukan penilaian proses dan hasil belajar, dan 7) Guru menindaklanjuti hasil belajar.

### **3. Upaya Meningkatkan Pembelajaran yang Efektif**

#### **a. Peningkatan Mutu Guru**

Pasal 31 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan. Namun demikian, dalam perjalanan Negara RI sejak proklamasi kemerdekaan, pemerintah masih belum sepenuhnya sanggup memenuhi kewajibannya dalam hal penyelenggaraan pendidikan. Guru merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Guru perlu ditingkatkan mutunya. Peningkatan mutu guru harus terfokus pada dua hal. *Pertama*, peningkatan martabat guru, secara sosial budaya dan ekonomi.

Sampai detik ini profesi guru masih menjadi profesi yang kurang menyenangkan dalam kehidupan masyarakat. Status “umar bakri” ini secara sosial budaya masih menempati kelas ke sekian dibanding profesi-profesi lainnya yang juga setingkat sarjana. Padahal, secara tidak sadar akan seperti apakah bangsa ini ke depan akan sangat ditentukan oleh kualitas guru. Semakin tinggi tingkat penghargaan yang

diberikan kepada guru, maka akan semakin tinggi pula pengabdian dan dedikasi guru terhadap profesinya. Guru tak bisa lagi dihibur dengan gelar “pahlawan tanpa tanda jasa” yang sangat identik dengan keprihatinan. Yang dibutuhkan saat ini adalah tindakan nyata dari pemerintah yang tidak terhenti pada lahirnya sebuah kebijakan baru yang tak terimplementasikan.

Kekhawatiran muncul ketika pemerintah tidak melakukan usaha yang serius terhadap peningkatan martabat guru, maka akan menurun pula minat dan niatan bagi mereka yang tergolong cerdas atau pandai untuk mengambil studi pada perguruan tinggi atau jurusan-jurusan yang mencetak guru. Dalam bahasa yang lebih lugas mereka tidak mau menjadi guru karena penghargaan terhadap profesi guru secara ekonomi tergolong kecil. Jika pemikiran dan opini seperti ini langgeng dalam masyarakat, maka jangan heran jika pada gilirannya yang mau menjadi guru adalah orang-orang yang tidak terlalu cerdas karena orang-orang cerdas lebih memilih profesi lain yang menurut opini masyarakat cukup menjanjikan. Bahkan, mungkin orang-orang tak terlalu cerdas pun tak berminat menjadi guru. Kondisi inilah yang patut disayangkan.

Memang, meningkatkan martabat guru bukanlah pekerjaan yang sederhana, akan tetapi dengan usaha yang serius, harapan tersebut akan tercapai. Tidak mungkin pendidikan di suatu Negara menjadi baik tanpa guru-guru yang berkualitas dan tidak mungkin suatu Negara menjadi maju tanpa pendidikan yang berkualitas.

b. Peningkatan profesionalisme guru

Istilah profesional berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang.<sup>89</sup> Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.<sup>90</sup>

Menurut Syafruddin Nurdin, profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam science dan teknologi yang digunakan sebagai prangkat dasar untuk di implementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat.<sup>91</sup> Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian profesi adalah “bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dll) tertentu.”<sup>92</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarangan orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus.

Dengan demikian dalam UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau

---

<sup>89</sup> Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), h. 45

<sup>90</sup> *Ibid.*

<sup>91</sup> Syafruddin Nurdin, *Op. Cit.*, h. 13-14

<sup>92</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, cet ke-7, (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), h. 789

norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.<sup>93</sup> Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan profesional adalah “suatu profesi yang memerlukan keahlian atau kepandaian khusus untuk menjalankannya.”<sup>94</sup>

Guru juga merupakan suatu profesi yang profesional. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang Undang tentang Guru dan Dosen tersebut dijelaskan pula bahwa guru merupakan salah satu pendidik profesional.<sup>95</sup> Dengan demikian profesi guru merupakan pekerjaan yang menuntut profesionalitas yaitu keahlian khusus yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didiknya.

Untuk itu menurut Uzer Usman yang dimaksud dengan guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Yang dimaksud dengan terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik di dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan.<sup>96</sup> Sedangkan menurut Kunandar bahwa guru professional adalah guru yang dalam pelaksanaan tugas dan pengabdianya ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode juga bertanggung jawab baik itu dalam tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual.<sup>97</sup> Dan menurut Hamzah B. Uno guru professional adalah guru yang memiliki berbagai kemampuan agar ia dapat

---

<sup>93</sup> Departemen Agama RI, *Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005*, (Jakarta: Depag RI, 2007), h. 7

<sup>94</sup> *Ibid.*

<sup>95</sup> *Ibid.*, h. 6

<sup>96</sup> M. Uzer Usman, *Op. Cit.*, h.15

<sup>97</sup> Kunandar, *Op. Cit.*, h. 49

melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil.<sup>98</sup> Menurut Danim, “guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesi keguruan”.<sup>99</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan guru profesional adalah guru yang senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan dalam interaksi belajar mengajar, serta senantiasa mengembangkannya kemampuannya secara berkelanjutan, baik dalam segi ilmu yang dimilikinya maupun pengalamannya. Dan profesionalitas guru ditunjukkan dari kemampuan atau keahlian yang dimiliki seorang guru yang profesional. Sebagaimana yang dikemukakan Muhibbin Syah bahwa profesionalitas guru berasal dari kata sifat *profession* (pekerjaan) yang berarti sangat mampu melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini mampu melaksanakan pekerjaan sebagai guru.<sup>100</sup>

Peningkatan profesionalisme guru melalui program yang terintegrasi, holistik, sesuai dengan hasil pemetaan mutu guru yang jelas, dan penguasaan guru terhadap teknologi informasi dan metode mutakhir pembelajaran. Dengan demikian maka, pemikiran bahwa guru identik dengan kapur, papan tulis, satpel dan buku sumber akan berubah karena guru akan sama dengan sarjana teknik atau komputer yang mahir menggunakan teknologi mutakhir.

---

<sup>98</sup> Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan; Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 18

<sup>99</sup> HS. Hasibuan Botung, Pengertian dan Profesional Guru Pendidikan Agama Islam, <http://ucokhsb.blogspot.com>. 2 Agustus 2015

<sup>100</sup> Muhibbin Syah, et al, *Metode Penelitian Agama dan Dinamika Sosial*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 159

Mengingat guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa dalam belajar, maka salah satu upaya efektif di zaman yang serba berubah dewasa ini, guru perlu merubah peran dirinya dari peran *destroyer* menjadi peran *facilitator* siswa belajar. Peran *facilitator* ini dicirikan dengan disediakannya peluang seluas-luasnya bagi tiap anak untuk mengembangkan gagasannya secara kreatif supaya anak selalu aktif menyempurnakan gagasan miskonsepsi sambil membangun pengetahuan yang lebih ilmiah. Bersama dengan ini, guru senantiasa melatih anak untuk memiliki keterampilan dan sikap tertentu agar dirinya mampu dan mau belajar sepanjang hayat. Kalau ini berhasil, lulusan sekolah akan selalu belajar dan menjadikan lingkungannya sebagai sekolah alam tempat dirinya belajar sepanjang hayat. Dengan menempatkan guru sebagai tenaga profesi diharapkan akan terjadi peningkatan kualitas guru yang berimplikasi secara langsung kepada perbaikan kualitas pembelajaran.

Adapun ciri-ciri guru yang baik yang dapat mengelola kegiatan pembelajaran menurut Combs dan kawan-kawan dalam Wasty Soemanto adalah

- 1) Guru yang mempunyai anggapan bahwa orang lain itu mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah mereka sendiri dengan baik.
- 2) Guru yang melihat bahwa orang lain mempunyai sifat ramah dan bersahabat dan bersifat ingin berkembang
- 3) Guru yang cenderung melihat orang lain sebagai orang yang sepatutnya dihargai.
- 4) Guru yang melihat orang-orang dan perilaku mereka pada dasarnya berkembang dari dalam; jadi bukan merupakan produk dari peristiwa-peristiwa eksternal yang dibentuk dan yang digerakkan. Dia melihat orang-orang itu mempunyai kreatifitas dan dinamika; jadi bukan orang yang pasif atau lamban.

- 5) Guru yang melihat orang lain itu dapat memenuhi dan meningkatkan dirinya; bukan menghalangi, apalagi mengancam.<sup>101</sup>

Saroj Buasri berpandangan bahwa guru-guru yang baik hendaknya mempunyai tiga kualitas dasar, yaitu: *Pertama*, guru yang baik harus mengajar dengan baik. Pengajaran yang baik berasal dari pengetahuan tentang teknik-teknik pengajaran yang sifatnya ilmiah. Ada komitmen untuk mempersiapkan bahan-bahan belajar dan pengakuan atas perlunya memadukan moralitas dengan pengajaran. *Kedua*, guru yang baik harus belajar dan melakukan penelitian untuk pengembangan dan pengetahuannya. *Ketiga*, guru-guru yang baik harus membantu siswa untuk mengembangkan kemampuannya dalam menerapkan pengetahuan, untuk membantu orang lain masyarakat yang memerlukan.<sup>102</sup>

Selain dengan cara meningkatkan mutu dan profesionalisme guru dalam membentuk dan meningkatkan pembelajaran efektif, dapat juga dilakukan melalui penggunaan pendekatan sistem dalam perancangan pembelajaran model Dick & Carey yang terdiri dari sepuluh langkah, yakni:

Identifikasi tujuan pembelajaran dengan analisis kebutuhan, analisis pembelajaran, identifikasi kemampuan awal dan karakteristik siswa, perumusan tujuan pembelajaran khusus, pengembangan tes acuan patokan, pengembangan strategi pembelajaran, pengembangan dan pemilihan materi pembelajaran, perancangan penyelenggaraan evaluasi formatif, revisi, serta rancangan dan penyelenggaraan evaluasi sumatif. Setiap penyelenggaraan pembelajaran perlu menguasai pelaksanaan langkah-langkah pendekatan sistem perancangan pembelajaran agar pembelajaran yang dilaksanakan bisa efektif.<sup>103</sup>

<sup>101</sup> Wasty Soemanto, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 56

<sup>102</sup> Saroj Buasri, *Guru yang Baik*, <http://www.sarojbuari.com>. 2 Nopember 2015

<sup>103</sup> Sutikno, *Ibid.* h. 58

Moor dalam Sutikno, menjelaskan 6 langkah yang berkesinambungan dalam suatu model pembelajaran yang efektif, yaitu:

- 1) pemilihan kurikulum yang akan diajarkan. Proses pemilihan ini didasarkan pada kebutuhan siswa, masyarakat dan subyek pelajaran. Pada dasarnya, seorang pendidik harus memahami situasi untuk mengetahui apa saja yang sudah diketahui oleh siswa. Dengan demikian, pendidik mungkin ingin memperjelas beberapa hal dan mengajarkan kembali beberapa konsep.
- 2) merencanakan dan menentukan dengan tepat apa yang akan diajarkan. Dalam hal ini, pendidik mempelajari kurikulum yang akan diajarkan dan waktu yang tersedia bagi kurikulum tersebut.
- 3) rencana-renacana harian setiap bab dikembangkan. Dengan kata lain, seorang pendidik menentukan dengan tepat apa yang harus diketahui oleh siswa dan merencanakan kegiatan-kegiatan yang akan mendorong tercapainya hasil yang diharapkan. Pada dasarnya, tujuan-tujuan dituliskan dan strategi instruksional dipilih.
- 4) pendidikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Pendidik membimbing siswa melalui kegiatan yang terencana dan berusaha memahami keadaan siswa, teori pendidikan, dan teknik pendidikan yang efektif.
- 5) pendidik menentukan apakah sudah mencapai maksud dari tugas-tugas, yaitu pendidik harus menguji penguasaan siswa atas pemahaman-pemahaman tertentu. Hasil dari evaluasi akan memberikan petunjuk apa yang harus dilakukan. Selanjutnya, jika siswa memperlihatkan penguasaan yang baik, pendidik dapat memulai pelajaran yang berikutnya mulai dari langkah pertama lagi. Jika siswa belum menguasai pelajaran, hal itu akan dibutuhkan tindak lanjut.
- 6) relative dapat menjadi rangkuman singkat dari pelajaran pada waktu yang lain. Pendidikan kembali sebagai tambahan mungkin juga diperlukan. Tambahan tindak lanjut oleh seorang pendidik tergantung temuan pada analisis evaluasi.<sup>104</sup>

Sedangkan menurut Joan Middenfort memberikan saran tentang bagaimana meningkatkan keefektifan pembelajaran berikut ini:

---

<sup>104</sup> *Ibid.*, h. 58-60



- 1) Siapkanlah segala sesuatunya dengan baik. Bahan ajar harus jelas, cara memberikannya juga harus baik, bicaranya jelas, dan buatlah evaluasi agar siswa mengetahui peraturan yang harus dipatuhi dalam mengikuti pendidikan.
- 2) Buatlah motivasi di kelas agar siswa dapat berinteraksi atau berpartisipasi dalam kegiatan di kelas dan berikan kesempatan pada siswa untuk mengutarakan pendapatnya.
- 3) Tumbuhkan dinamika, dalam arti, bahwa pendidik harus menyenangi pekerjaan sebagai pendidik, menyenangi dan menguasai bahan ajar yang diberikan, dan juga senang mendorong siswa untuk mempelajari tentang apa yang diberikan.
- 4) Ciptakan kesempatan untuk berkomunikasi dengan siswa. Pendidik harus meluangkan waktu untuk siswa yang barangkali menanyakan sesuatu dari bahan ajar yang tidak mereka mengerti. Konsultasi adalah cara yang baik bagi siswa dan juga bagi pendidik sendiri untuk mengevaluasi hasil pendidikan yang dilakukan.
- 5) Perbaiki terus isi atau bahan ajar, agar bahan ajar tersebut menjadi *up to date* (mengikuti perkembangan terhadap hal-hal yang baru) atau agar tidak ketinggalan zaman. Sebaiknya, jangan memberikan pendidikan dengan isi bahan ajar yang itu-itu saja.<sup>105</sup>

### **C. Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru dan Efektivitas Pembelajaran**

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan efektifitas pembelajara dengan mengimplementasikan manajemen pengembangan profesionalitas guru. Sebagaimana yang dikemukakan Mulyono bahwa dengan adanya manajemen pengembangan profesionalitas guru akan membantu kegiatan-kegiatan sekolah (khususnya pembelajaran) secara efektif dan efisien.<sup>106</sup>

Begitu pula menurut E. Mulyasa, manajemen pengembangan profesionalitas guru bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien

---

<sup>105</sup> *Ibid*, h. 61

<sup>106</sup> Mulyono, *Op. Cit.*, h. 174

sehingga tercipta kegiatan pembelajaran yang menyenangkan (efektif).<sup>107</sup> Pendapat lain juga menyatakan bahwa tujuan dari manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah untuk menyiapkan guru yang mampu menangani proses pembelajaran yang lebih efektif.<sup>108</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut jelaslah bahwa dengan diimplementasikannya manajemen pengembangan profesionalitas guru dengan baik akan meningkatkan efektifitas pembelajaran di sekolah tersebut.



---

<sup>107</sup> E. Mulyasa, *Loc. Cit.*

<sup>108</sup> Mujamil Qomar, *Loc. Cit.*