

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN TEMUAN PENELITIAN**

#### **A. Supervisi Akademik Kepala Madrasah**

Tugas kepengawasan oleh Kepala Sekolah merupakan tugas profesional, sehingga pelaksanaannya terikat dengan ketentuan supervisi. Oleh karena itu tugas kepengawasan hanya akan berfungsi sebagai alat peningkatan mutu sekolah jika didasari penguasaan, konsep, perencanaan, dan didukung oleh latihan supervisi yang memadai. Tugas pengawasan pembelajaran oleh Kepala Sekolah/madrasah dilakukan dalam bentuk kegiatan pemantauan, supervisi, evaluasi dan pelaporan, sebagaimana dinyatakan dalam Permendikbud, nomor 65 tahun 2013, tentang Standar Proses untuk pendidikan Dasar dan Menengah. Permendikbud nomor 65 tahun 2013, memperkuat Permendiknas nomor 13 tahun 2007, tentang standar kepala sekolah/madrasah, dituliskan bahwa supervisi adalah salah satu dimensi kompetensi kepala sekolah<sup>1</sup>.

Supervisi akademik intinya adalah serangkaian kegiatan membantu guru dalam rangka meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran. Karena bantuan ini bersifat profesional, maka seorang kepala sekolah dituntut menguasai supervisi akademik, baik secara konsep, maupun keterampilan menilai pelaksanaan pembelajaran dan mengkomunikasikan hasil penilaian (*technical skill*) sesuai dengan prinsip supervisi. Lebih lanjut kompetensi supervisi akademik menuntut

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI. 1982. *Alat Penilaian Kemampuan Guru: Buku I*. Jakarta: Proyek Pengembangan Pendidikan Guru

kemampuan kepala sekolah untuk membuat perencanaan program supervisi, melaksanakan, dan menindaklanjuti hasil supervisi<sup>2</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti dapatkan dari proses observasi dan wawancara serta *quesioener* terhadap guru PAI MAN Model Palangkaraya maka dapat peneliti bahas sebagai berikut:

### **1. Perencanaan Supervisi Akademik**

Perencanaan yang dilakukan oleh kepala Madrasah adalah upaya yang telah dilakukan dengan sebaik-baknya kepada guru-guru yang mengajar pendidikan agama Islam di MAN Model Palangka Raya. Hal ini juga dibuktikan dengan format perencanaan supervisi pada perencanaan dan waktu pelaksanaan supervisi itu dilakukan. Perencanaan ini pada dasarnya adalah langkah awal bagi kepala madrasah untuk melakukan tugas kepengawasan.

Supervisi akademik intinya adalah serangkaian kegiatan membantu guru dalam rangka meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran. Karena bantuan ini bersifat profesional, maka seorang kepala sekolah dituntut menguasai supervisi akademik, baik secara konsep, maupun keterampilan menilai pelaksanaan pembelajaran dan mengkomunikasikan hasil penilaian (*technical skill*) sesuai dengan prinsip supervisi. Lebih lanjut kompetensi supervisi akademik menuntut kemampuan calon kepala sekolah untuk membuat perencanaan program supervisi, melaksanakan, dan menindaklanjuti hasil supervisi<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Gwynn, J.M. 1961. *Theory and Practice of Supervision*. New York: Dodd, Mead & Company.

<sup>3</sup> Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.

Kepala sekolah sebagai manager, dituntut mampu mengelola seluruh program yang ada di sekolah. Sebagai manager, kepala sekolah perlu melakukan fungsi manajemen seperti merencanakan, mengorganisasikan, merealisasikan dan pengawasan. Perencanaan merupakan salah satu kompetensi kepala sekolah dari dimensi supervisi adalah kemampuan menyusun perencanaan program supervisi akademik. Hal ini penting bagi kepala sekolah, sehingga komponen yang disupervisi dari para guru, bagaimana melakukan supervisi, kapan dilakukan, bagaimana pengolahan dan tindak lanjut hasil supervisi perlu direncanakan secara terinci dan sistematis. Perencanaan yang baik, sangat menentukan keberhasilan suatu program. Hal ini didukung oleh *Draft* yang mengatakan bahwa bila perencanaan dibuat secara benar, maka fungsi manajemen lainnya dapat dikerjakan dengan baik.

Perencanaan program supervisi akademik merupakan dokumen yang digunakan sebagai skema atau pedoman bagi Kepala Sekolah untuk melakukan program Supervisi, guna membantu guru mengembangkan kemampuannya untuk mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Pengalaman lapangan menunjukkan bahwa dokumen perencanaan supervisi kepala sekolah baru sebatas jadwal supervisi dan hasil supervisi, belum terdokumentasi dengan baik sebagai suatu dokumen.

## **2. Teknik dan Pelaksanaan Supervisi Akademik**

Ada bermacam-macam teknik supervisi akademik dalam upaya pembinaan kemampuan profesionalisme guru. Dalam hal ini meliputi pertemuan staf, kunjungan supervisi, buletin profesional, perpustakaan profesional, laboratorium kurikulum, penilaian guru, demonstrasi pembelajaran, pengembangan kurikulum,

pengembangan petunjuk pembelajaran, darmawisata, lokakarya, kunjungan antarkelas, bacaan profesional, dan survei masyarakat-sekolah. Sedangkan menurut Gwyn, teknik-teknik supervisi itu bisa dikelompokkan menjadi dua kelompok, teknik supervisi individual dan teknik supervisi kelompok.

a. Teknik Supervisi Individual

Teknik supervisi individual di sini adalah pelaksanaan supervisi yang diberikan kepada guru tertentu yang mempunyai masalah khusus dan bersifat perorangan. Supervisor di sini hanya berhadapan dengan seorang guru yang dipandang memiliki persoalan tertentu. Teknik-teknik supervisi yang dikelompokkan sebagai teknik individual meliputi: kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antarkelas, dan menilai diri sendiri. Berikut ini dijelaskan pengertian-pengertian dasarnya secara singkat satu persatu.

1) Kunjungan Kelas

Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan guru oleh kepala sekolah, pengawas, dan pembina lainnya dalam rangka mengamati pelaksanaan proses belajar mengajar sehingga memperoleh data yang diperlukan dalam rangka pembinaan guru. Tujuan kunjungan ini adalah semata-mata untuk menolong guru dalam mengatasi kesulitan atau masalah mereka di dalam kelas. Melalui kunjungan kelas, guru-guru dibantu melihat dengan jelas masalah-masalah yang mereka alami. Menganalisisnya secara kritis dan mendorong mereka untuk menemukan alternatif pemecahannya. Kunjungan kelas ini bisa dilaksanakan dengan pemberitahuan atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, dan bisa juga atas dasar undangan dari guru itu sendiri.

Ada empat tahap kunjungan kelas. Pertama, tahap persiapan. Pada tahap ini, supervisor merencanakan waktu, sasaran, dan cara mengobservasi selama kunjungan kelas. Kedua, tahap pengamatan selama kunjungan. Pada tahap ini, supervisor mengamati jalannya proses pembelajaran berlangsung. Ketiga, tahap akhir kunjungan. Pada tahap ini, supervisor bersama guru mengadakan perjanjian untuk membicarakan hasil-hasil observasi, sedangkan tahap terakhir adalah tahap tindak lanjut. Ada beberapa kriteria kunjungan kelas yang baik, yaitu: (1) memiliki tujuan-tujuan tertentu; (2) mengungkapkan aspek-aspek yang dapat memperbaiki kemampuan guru; (3) menggunakan instrumen observasi tertentu untuk mendapatkan data yang obyektif; (4) terjadi interaksi antara pembina dan yang dibina sehingga menimbulkan sikap saling pengertian; (5) pelaksanaan kunjungan kelas tidak mengganggu proses belajar mengajar; (6) pelaksanaannya diikuti dengan program tindak lanjut.

## 2) Observasi Kelas

Observasi kelas secara sederhana bisa diartikan melihat dan memperhatikan secara teliti terhadap gejala yang nampak. Observasi kelas adalah teknik observasi yang dilakukan oleh supervisor terhadap proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Tujuannya adalah untuk memperoleh data seobyektif mungkin mengenai aspek-aspek dalam situasi belajar mengajar, kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru dalam usaha memperbaiki proses belajar mengajar. Secara umum, aspek-aspek yang diamati selama proses pembelajaran yang sedang berlangsung adalah:

### a) Usaha-usaha dan aktivitas guru-siswa dalam proses pembelajaran

- b) Cara penggunaan media pengajaran
- c) Reaksi mental para siswa dalam proses belajar mengajar
- d) Keadaan media pengajaran yang dipakai dari segi materialnya.

Pelaksanaan observasi kelas ini melalui beberapa tahap, yaitu: (1) persiapan observasi kelas; (2) pelaksanaan observasi kelas; (3) penutupan pelaksanaan observasi kelas; (4) penilaian hasil observasi; dan (5) tindak lanjut. Dalam melaksanakan observasi kelas ini, sebaiknya supervisor menggunakan instrumen observasi tertentu, antara lain berupa *evaluative check-list*, *activity check-list*.

### 3) Pertemuan Individual

Pertemuan individual adalah satu pertemuan, percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara pembina atau supervisor guru, guru dengan guru, mengenai usaha meningkatkan kemampuan profesional guru. Tujuannya adalah: (1) memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan guru melalui pemecahan kesulitan yang dihadapi; (2) mengembangkan hal mengajar yang lebih baik; (3) memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan pada diri guru; dan (4) menghilangkan atau menghindari segala prasangka yang bukan-bukan.

Swearingen mengklasifikasi jenis percakapan individual ini menjadi empat macam sebagai berikut

- a) *Classroom-conference*, yaitu percakapan individual yang dilaksanakan di dalam kelas ketika murid-murid sedang meninggalkan kelas (istirahat).
- b) *Office-conference*. Yaitu percakapan individual yang dilaksanakan di ruang kepala sekolah atau ruang guru, di mana sudah dilengkapi dengan

alat-alat bantu yang dapat digunakan untuk memberikan penjelasan pada guru.

- c) *Causal-conference*. Yaitu percakapan individual yang bersifat informal, yang dilaksanakan secara kebetulan bertemu dengan guru
- d) *Observational visitation*. Yaitu percakapan individual yang dilaksanakan setelah supervisor melakukan kunjungan kelas atau observasi kelas<sup>4</sup>

Dalam percakapan individual ini supervisor harus berusaha mengembangkan segi-segi positif guru, mendorong guru mengatasi kesulitan-kesulitannya, dan memberikan pengarahan, hal-hal yang masih meragukan sehingga terjadi kesepakatan konsep tentang situasi pembelajaran yang sedang dihadapi.

#### 4) Kunjungan Antar Kelas

Kunjungan antarkelas dapat juga digolongkan sebagai teknik supervisi secara perorangan. Guru dari yang satu berkunjung ke kelas yang lain dalam lingkungan sekolah itu sendiri. Dengan adanya kunjungan antarkelas ini, guru akan memperoleh pengalaman baru dari teman sejawatnya mengenai pelaksanaan proses pembelajaran pengelolaan kelas, dan sebagainya.

Agar kunjungan antarkelas ini betul-betul bermanfaat bagi pengembangan kemampuan guru, maka sebelumnya harus direncanakan dengan sebaik-baiknya. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh supervisor apabila menggunakan teknik ini dalam melaksanakan supervisi bagi guru-guru.

---

<sup>4</sup> Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, Cet-I, Bandung:Alfabeta, 2009

- a) Guru-guru yang akan dikunjungi harus diseleksi dengan sebaik-baiknya. Upayakan mencari guru yang memang mampu memberikan pengalaman baru bagi guru-guru yang akan mengunjungi.
- b) Tentukan guru-guru yang akan mengunjungi.
- c) Sediakan segala fasilitas yang diperlukan dalam kunjungan kelas.
- d) Supervisor hendaknya mengikuti acara ini dengan cermat. Amatilah apa-apa yang ditampilkan secara cermat, dan mencatatnya pada format-format tertentu.
- e) Adakah tindak lanjut setelah kunjungan antarkelas selesai. Misalnya dalam bentuk percakapan pribadi, penegasan, dan pemberian tugas-tugas tertentu.
- f) Segera aplikasikan ke sekolah atau ke kelas guru bersangkutan, dengan menyesuaikan pada situasi dan kondisi yang dihadapi.
- g) Adakan perjanjian-perjanjian untuk mengadakan kunjungan antar kelas berikutnya<sup>5</sup>.

#### 5) Menilai Diri Sendiri

Menilai diri sendiri merupakan satu teknik individual dalam supervisi pendidikan. Penilaian diri sendiri merupakan satu teknik pengembangan profesional guru (Sutton, 1989). Penilaian diri sendiri memberikan informasi secara obyektif kepada guru tentang peranannya di kelas dan memberikan kesempatan kepada guru mempelajari metoda pengajarannya dalam mempengaruhi murid. Semua ini akan mendorong guru untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya.

---

<sup>5</sup> Mudlofir, Ali, *Pendidik Profesional (Konsep, Strategi, dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*, Cet-1, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012



Nilai diri sendiri merupakan tugas yang tidak mudah bagi guru. Untuk mengukur kemampuan mengajarnya, di samping menilai murid-muridnya, juga menilai dirinya sendiri. Ada beberapa cara atau alat yang dapat digunakan untuk menilai diri sendiri, antara lain sebagai berikut.

- a) Suatu daftar pandangan atau pendapat yang disampaikan kepada murid-murid untuk menilai pekerjaan atau suatu aktivitas. Biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan baik secara tertutup maupun terbuka, dengan tidak perlu menyebut nama.
- b) Menganalisa tes-tes terhadap unit kerja.
- c) Mencatat aktivitas murid-murid dalam suatu catatan, baik mereka bekerja secara perorangan maupun secara kelompok.

#### b. Teknik Supervisi Kelompok

Teknik supervisi kelompok adalah satu cara melaksanakan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga, sesuai dengan analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau kelemahan-kelemahan yang sama dikelompokkan atau dikumpulkan menjadi satu/bersama-sama. Kemudian kepada mereka diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang mereka hadapi. Menurut Gwynn, ada tiga belas teknik supervisi kelompok, sebagai berikut.

1. Kepanitiaan-kepanitiaan
2. Kerja kelompok
3. Laboratorium kurikulum
4. Baca terpimpin

5. Demonstrasi pembelajaran
6. Darmawisata
7. Kuliah/studi
8. Diskusi panel
9. Perpustakaan jabatan
10. Organisasi profesional
11. Buletin supervisi
12. Pertemuan guru
13. Lokakarya atau konferensi kelompok<sup>6</sup>

Teknik supervisi kelompok ini tidak akan dibahas satu persatu, karena sudah banyak buku yang secara khusus membahasnya. Satu hal yang perlu ditekankan di sini bahwa tidak ada satupun di antara teknik-teknik supervisi kelompok di atas yang cocok atau bisa diterapkan untuk semua pembinaan dan guru di sekolah. Artinya, akan ditemui oleh kepala sekolah adanya satu teknik tertentu yang cocok diterapkan untuk membina seorang guru tetapi tidak cocok diterapkan pada guru lain. Oleh sebab itu, seorang kepala sekolah harus mampu menetapkan teknik-teknik mana yang sekiranya mampu membina keterampilan pembelajaran seorang guru.

Menetapkan teknik-teknik supervisi akademik yang tepat tidaklah mudah. Seorang kepala sekolah, selain harus mengetahui aspek atau bidang keterampilan yang akan dibina, juga harus mengetahui karakteristik setiap teknik di atas dan sifat atau kepribadian guru, sehingga teknik yang digunakan betul-betul sesuai

---

<sup>6</sup> Gwynn, J.M. 1961. *Theory and Practice of Supervision*. New York: Dodd, Mead & Company

dengan guru yang sedang dibina melalui supervisi akademik. Sehubungan dengan kepribadian guru, Lucio dan McNeil (1979) menyarankan agar kepala sekolah mempertimbangkan enam faktor kepribadian guru, yaitu kebutuhan guru, minat guru, bakat guru, temperamen guru, sikap guru, dan sifat-sifat *somatic* guru<sup>7</sup>.

### 3. Tindak Lanjut Hasil Supervisi Akademik

Setelah kepala madrasah Aliyah Negeri Model Palangkaraya melakukan supervisi akademik dan menganalisis hasilnya, maka pada kegiatan selanjutnya kepala madrasah menindaklanjuti hasil supervisi tersebut. Tindak lanjut tersebut berupa: penguatan dan penghargaan diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar, teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada guru yang belum memenuhi standard dan guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan lebih lanjut. Hasil supervisi perlu ditindaklanjuti agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme guru. Dampak nyata ini diharapkan dapat dirasakan masyarakat maupun pemangku kepentingan (*stakeholders*). Tindak lanjut hasil analisis supervisi akademik merupakan pemanfaatan hasil supervisi dalam pembinaan guru. Secara garis besar tindak lanjut hasil supervisi yang dilakukan idealnya adalah dalam bentuk:

#### a. Pembinaan.

Kegiatan pembinaan, yang dapat berupa pembinaan langsung dan tidak langsung.

---

<sup>7</sup> Lucio, W.H. dan J.D. McNeil. 1969. *Dsupervision: A Synthesis of Thought and Action*. New York: McGraw-Hill Book Company

1. Pembinaan langsung

Pembinaan ini dilakukan terhadap hal-hal yang sifatnya khusus, yang perlu perbaikan dengan segera dari hasil analisis supervisi.

2. Pembinaan tidak langsung

Pembinaan ini dilakukan terhadap hal-hal yang sifatnya umum yang perlu perbaikan dan perhatian setelah memperoleh hasil analisis supervisi, dalam bentuk penggunaan pendekatan dan metoda mengajar yang baik, penggunaan media dan sumber belajar yang sesuai serta pembelajaran yang PAIKEM<sup>8</sup>.

b. Pemantapan Instrumen Supervisi

Kegiatan untuk memantapkan instrumen supervisi dapat dilakukan dengan cara diskusi kelompok oleh para supervisor tentang instrumen supervisi akademik maupun instrumen supervisi non akademik. Dalam memantapkan instrumen supervisi, dikelompokkan menjadi:

- 1) Persiapan mengajar guru meliputi: Program Tahunan, Program Semester, Silabus, RPP, Pelaksanaan proses pembelajaran, Penilaian hasil pembelajaran, pengawasan proses pembelajaran,
- 2) Instrumen supervisi pembelajaran, lembar pengamatan, dan suplemen observasi (ketrampilan mengajar, karakteristik mata pelajaran, pendekatan klinis, dan sebagainya).
- 3) Komponen dan kelengkapan instrumen, baik instrumen supervisi akademik maupun instrumen supervisi non akademik.

---

<sup>8</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI. 1982. *Alat Penilaian Kemampuan Guru*: Buku I. Jakarta: Proyek Pengembangan Pendidikan Guru

- 4) Penggandaan instrumen dan informasi kepada guru bidang studi binaan atau kepada karyawan untuk instrumen non akademik<sup>9</sup>.

Adapun substansi yang ditindaklanjuti dari hasil supervisi akademik adalah:

- 1) Sasaran utama supervisi akademik adalah pelaksanaan kegiatan pembelajaran.
- 2) Hasil analisis, catatan kepala sekolah sebagai supervisor, dapat dimanfaatkan untuk perkembangan keterampilan mengajar guru atau meningkatkan profesionalisme guru dan karyawan, setidaknya dapat mengurangi kendala-kendala yang muncul atau yang mungkin akan muncul.
- 3) Umpan balik akan memberi pertolongan bagi supervisor dalam melaksanakan tindak lanjut hasil supervisi.
- 4) Suasana komunikasi yang tercipta selama umpan balik akan mendorong guru memperbaiki penampilan, dan kinerjanya.

Cara-cara melaksanakan tindak lanjut hasil supervisi akademik sebagai berikut:

- 1) Mereview rangkuman hasil penilaian.
- 2) Bila standar pembelajaran, pengetahuan, keterampilan dan sikap guru belum memenuhi standar, perlu dilakukan penilaian ulang.
- 3) Bila tujuannya belum tercapai juga, maka supervisor merancang kembali program supervisi akademik untuk masa berikutnya.

---

<sup>9</sup> Mantja, W. 1989. "Supervisi Pengajaran Kasus Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri Kelompok Budaya Etnik Madura di Kraton," *Disertasi..* FPS IKIP Malang

- 4) Membuat rencana aksi supervisi akademik berikutnya.
- 5) Mengimplementasikan rencana aksi tersebut pada masa berikutnya.

#### **4. Kesulitan Yang Dihadapi Oleh Kepala Madrasah MAN Model Palangka Raya Dalam Mengelola Supervisi Akademik**

Salah satu program yang dapat diselenggarakan dalam rangka pemberdayaan guru adalah supervisi akademik (supervisi akademik). Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan akademik.

Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan akademik. Dengan demikian, berarti, esensial supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Adapun kesulitan yang dihadapi di Madrasah Aliyah Negeri Model Palangka Raya adalah antara lain:

1. Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan Mengajar Guru (*Knowledge and Skills*),
2. Peningkatan Komitmen (*Commitmen*)
3. Motivasi (*willingness*)

Motivasi merupakan kemauan (*willingness*) untuk mengerjakan sesuatu<sup>10</sup>. Kemauan tersebut tampak pada usaha seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan lebih keras berusaha daripada

---

<sup>10</sup> Robbins, S.P.2008. The Truth about Managing People. Second Edition. Upper Sadle River, New Jersey: Pearson Education, Inc

seseorang yang memiliki motivasi rendah. Tetapi motivasi bukanlah perilaku. Ia merupakan proses internal yang kompleks yang tidak bisa diamati secara langsung, melainkan bisa dipahami melalui kerasnya usaha seseorang dalam mengerjakan sesuatu.

Secara teknis, proses dasar motivasional seseorang berawal dari adanya kekurangan dalam diri seseorang (*innerdeficiencies*) atau kebutuhan yang belum terpenuhi (*unsatisfied needs*). Kekurangan ini akan menimbulkan ketegangan (*tension*) yang mendorong seseorang untuk bertindak (*drive*). Selanjutnya dorongan ini membangkitkan seseorang untuk bertindak (*behavior*) untuk mencapai tujuan tertentu. Apabila tujuan ini tercapai berarti kekurangan atau kebutuhannya terpenuhi (*satisfied need*) dan sekaligus menghilangkan ketegangan. Sebaliknya, apabila tujuan ini belum tercapai, berarti kebutuhannya belum juga terpenuhi, maka akan timbul perilaku yang tidak tepat (*inappropriate*) dalam bentuk penyerangan (*aggression*) atau ketidakhadiran (*absenteeism*).

Dengan demikian, sebenarnya motivasi seseorang dalam organisasi, misalnya guru dalam sekolah sebagai pendidik formal, berangkat dari adanya kebutuhan dalam dirinya. Kebutuhan ini membuat orang berperilaku atau bertindak untuk memenuhinya. Dengan perkataan lain, bahwa seseorang itu melakukan aktivitas tertentu selalu didorong oleh motif tertentu, yaitu upaya memenuhi kebutuhan dirinya. Itulah sebabnya, para teoritis psikologi pendidikan yang membahas tentang motivasi selalu memasukkan teori-teori kebutuhan sebagai salah satu bagian dari pembahasannya.

Motivasi kerja seorang guru bisa tinggi bisa rendah. Tinggi rendahnya motivasi kerja seorang guru sangat mempengaruhi performansinya dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Menurut Sergiovanni, motivasi kerja adalah keinginan (*desire*) dan kemauan (*willingness*) seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak, dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sedangkan sejumlah teori motivasi, sebagaimana telah dikemukakan di muka, banyak menegaskan bahwa motivasi itu berawal dari kebutuhan yang belum terpenuhi sehingga menimbulkan ketegasan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Dengan perkataan lain, seseorang (misalnya guru) yang bekerja atau melakukan aktivitas tertentu itu selalu didorong oleh motif-motif tertentu, yaitu dalam upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan dirinya<sup>11</sup>.

Pertanyaan yang muncul sekarang adalah, kebutuhan apa saja yang mendorong guru bekerja? atau, apa yang diinginkan guru melalui kerjanya? Untuk menjawab ini tidak bisa terlepas dari teori-teori kebutuhan dasar manusia. Sejumlah teori kebutuhan manusia, seperti teori hierarki kebutuhan, teori kebutuhan ERG, teori dua faktor, sebagaimana telah diuraikan di muka, maupun teori-teori kebutuhan manusia lainnya, bisa berlaku pada diri guru sebab guru adalah manusia. Apabila kita mengikuti teori hierarki kebutuhan Maslow, maka setiap guru memiliki kebutuhan seperti fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Apabila menganut teori kebutuhan ERG, maka setiap guru

---

<sup>11</sup> Sergiovanni, T.J. 1982. *Supervision of Teaching*. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development



memiliki kebutuhan, seperti eksistensi, relasi, dan pertumbuhan. Konsisten dengan kedua teori ini, setiap kebutuhan menjadi pendorong bagi guru dalam bekerja. Sedangkan apabila menganut teori dua faktor Herzberg, maka ada sejumlah faktor (kebutuhan) guru yang menjadi penyehat dan sejumlah faktor (kebutuhan) guru yang menjadi pendorong bagi guru. Adapun faktor-faktor yang menjadi pendorong bagi guru adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, promosi, kerja itu sendiri dan pertumbuhan.

Sehubungan dengan kebutuhan-kebutuhan yang mendorong guru bekerja atau apa saja yang diinginkan guru melalui kerjanya. Wiles (1955) mengidentifikasi delapan kebutuhan guru, sebagai berikut.

- a) Rasa aman dan hidup layak
- b) Kondisi kerja yang menyenangkan
- c) Rasa diikutsertakan
- d) Perlakuan yang jujur dan wajar
- e) Rasa mampu
- f) Pengakuan dan penghargaan
- g) Ikut ambil bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah, dan
- h) Kesempatan mengembangkan *self respect*<sup>12</sup>

Galloway dan kawan-kawannya pernah melakukan penelitian tentang sumber-sumber kepuasan dan ketidakpuasan (*Sources of satisfaction and dissatisfaction*) bagi guru-guru Sekolah Dasar New Zealand. Berdasarkan hasil

---

<sup>12</sup> Wiles, K. 1955. *Supervision for Better Schools*. New York: Prentice-Hall, Inc

penelitian ini D. Galloway dan kawan-kawannya berhasil mengklasifikasikan aspek-aspek di mana sebagian besar guru merasa sangat puas, sebagai berikut.

- a) Hubungan dengan murid
- b) Hubungan dengan guru-guru lain
- c) Kebebasan memilih metoda pengajaran
- d) Jadwal aktivitas atau program
- e) Kebebasan memilih materi pelajaran
- f) Jumlah mengajar setiap minggu
- g) Hubungan dengan staf senior di sekolah
- h) Tingkat prestasi murid di kelasnya
- i) Pengalokasian guru untuk mengajar unit, kelas khusus, dan
- j) Perilaku umum murid-murid di kelasnya<sup>13</sup>.

Sedangkan aspek-aspek, di mana sebagian besar guru merasakan ketidakpuasannya adalah:

- a) Metoda yang digunakan dalam mempromosikan guru
- b) Sikap masyarakat terhadap pendidikan
- c) Kurang kesempatan mengikuti pendidikan dalam dinas
- d) Pengelolaan waktu berguna selama hari sekolah
- e) Faktor-faktor yang digunakan untuk menentukan gaji
- f) Status guru di masyarakat
- g) Waktu penyiapan dan koreksi yang dituntut selama dan di luar sekolah
- h) Ketersediaan staf untuk membantunya

---

<sup>13</sup> Galloway, D. *et al.* 1984 "Sources of Satisfaction and Dissatisfaction for New Zeland primary school teachers," *Educational Research*, 27:44-51, 1 Februari, 1985

- i) Jumlah jam tugas di luar mengajar setiap minggu, dan kelengkapan fasilitas untuk aktivitas rekreasi.

Motivasi kerja guru bisa rendah bisa tinggi. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kemauan yang keras atau kesungguhan hati untuk mengerjakan tugas-tugasnya, dan akibatnya produktivitasnya akan meningkat. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kerja yang rendah akan kurang memiliki kemauan keras untuk mengerjakan tugas-tugasnya, dan akibatnya produktivitasnya menurun.

Konsisten dengan konsep motivasi dan teori kebutuhan yang telah diuraikan di muka, seorang guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila ia merasa bahwa segala kebutuhannya terpenuhi melalui kerjanya. Apabila ia merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tidak akan mampu memenuhi kebutuhannya, maka, menurut Argyris (1957), ia akan kurang bersemangat, penuh rasa ragu akan masa depannya, bahkan kemungkinan besar akan meninggalkan pekerjaan tersebut untuk mencari pekerjaan lain yang sekiranya dapat memenuhi kebutuhannya<sup>14</sup>. Ini berarti, juga ditegaskan oleh Certo (1985) dan Owens (1987) bahwa pada dasarnya memotivasi kerja guru itu tidak lain adalah upaya pemuasan atau pemenuhan segala kebutuhan guru<sup>15</sup>.

Menurut Huse dan Bowditch, ada tiga model memotivasi kerja seseorang, yaitu: (1) model kekuatan dan ancaman; (2) model ekonomik/mesin, dan (3) model pertumbuhan-sistem terbuka.

---

<sup>14</sup> Argyris, C. 1957. *Personality and Organization*. New York: Harper and Brothers

<sup>15</sup> Owens, R. G. 1987. *Organizational Behavior in Education*. Third Edition. Englewood Cliffs. N.J: Prentice-Hall., Inc

(1) Model Kekuatan dan Ancaman

Model kekuatan dan ancaman (*a force and coercion model*) ini merupakan model tertua dan sangat sederhana dalam memahami atau memandang manusia. Asumsi yang mendasari model ini adalah bahwa seseorang akan bekerja dengan baik apabila disudutkan pada sebuah situasi, di mana ia hanya bisa memilih bekerja ataukah dihukum. Asumsi ini sama dengan asumsi yang mendasari teori X. McGregor, bahwa pada dasarnya manusia itu suka menghindari tugas dan tanggung jawab, dan apabila tidak diintervensi dan diancam oleh atasa, maka ia akan pasif. Oleh sebab itu agar seseorang mau bekerja ia harus dipaksa<sup>16</sup>.

Sekilas, model ini memang tampak sangat efektif dalam memotivasi kerja guru. Dengan ancaman-ancaman tertentu, semua guru akan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh atasan. Namun model ini akan merusak kepribadian guru. Dengan adanya ancaman terus menerus, guru-guru akan merasa tidak bisa berkembang dan tertekan sehingga mereka akan mengalami ketegangan jiwa (*stress*). Ini berarti, akhir penggunaan model ini bukanlah akan mampu memenuhi atau memuaskan kebutuhan guru-guru, sesuai dengan konsepsi yang sebenarnya pembinaan motivasi, melainkan justru sebaliknya, yaitu menimbulkan ketidakpuasan pada guru-guru<sup>17</sup>.

Sehubungan dengan masalah ketegangan jiwa (*stress*) tersebut di atas, Dworkin dan kawan-kawannya melakukan penelitian tentang ketegangan jiwa dan perilaku sakit (*illness behavior*) pada guru-guru Sekolah Umum Perkotaan (*Urban*

---

<sup>16</sup> Sergiovanni, T.J. *et al.* 1987. *Educational Governance and Administration*. Second Edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc

<sup>17</sup> Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK Depdiknas. *Supervisi Akademik dalam peningkatan profesionalisme guru*. 2006. *Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Pendidikan Dasar*

*Public School*), dengan jumlah sampel sebesar 291 guru. Hasil penelitian ini menunjukkan antara lain: (1) ada korelasi positif secara signifikan antara ketegangan jiwa guru dalam kerjanya dan sakit yang dialaminya, sakit meningkat sebagaimana meningkatnya ketegangan jiwa guru, dan (2) guru-guru yang memiliki kepala sekolah bersifat *supportive* kurang mengalami sakit daripada guru-guru yang memiliki kepala sekolah yang bersifat *unsupportive*.

## (2) Model Ekonomik/Mesin

Model ekonomik/mesin (*economic/machine model*) ini didasarkan pada pandangan manajemen klasik mengenai motivasi bahwa manusia hanya membutuhkan uang. Dalam model ini, manusia dipandang sebagai makhluk organisasi yang bekerja semata-mata untuk mengejar uang atau kekayaan. Ia dipandang sebagai mesin yang tidak memiliki perasaan sosial, dan tidak memiliki kebutuhan lain kecuali uang. Oleh sebab itu, menurut model ini, apabila seseorang digaji dengan memuaskan, maka seseorang tersebut akan bekerja dengan baik. Selanjutnya, apabila terjadi permasalahan-permasalahan, seperti adanya pegawai yang malas, menyalahgunakan waktu (*goofing off*), performansi kerja yang rendah, maka paling baik dipecahkan dengan cara memikirkan cara pembayaran yang menyediakan insentif yang mendorong pegawai berperformansi dengan baik.

## (3) Model Pertumbuhan – Sistem Terbuka

Sebagai model ketiga dalam memotivasi kerja guru adalah model pertumbuhan sistem terbuka (*growth-open system model*). Model ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia bukanlah menjadi obyek belaka dari lingkungan, ia diciptakan untuk melakukan perubahan pada dirinya dan lingkungannya, ia

memiliki potensi untuk bertumbuh, bertanggungjawab, dan berprestasi, dan manusia memiliki motif-motif yang jauh lebih kompleks daripada yang diasumsikan pada kedua model motivasi sebelumnya.

Berdasarkan asumsi di atas, model ini lebih menekankan bagaimana mendorong guru untuk tumbuh dan berkembang dalam kerjanya. Model ini berhubungan langsung dengan teori aktualisasi diri (*self actualizing man*) oleh Maslow dan teori dua faktor yang dikemukakan Herzberg. Menurut teori aktualisasi diri, faktor-faktor psikologis lebih penting daripada faktor-faktor fisiologis. Sambutan sosial dari teman sejawat memiliki pengaruh lebih besar daripada insentif terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian memotivasi kerja guru seharusnya dilakukan dengan berupaya memenuhi faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan psikologis guru, misalnya melalui pengakuan, membina pertumbuhan guru, promosi guru, pemberian tanggung jawab, prestasi.

#### **5. Upaya yang dilakukan Kepala Madrasah MAN Model Palangka Raya Untuk Mengatasi Kesulitan Dalam Mengelola Supervisi Akademik.**

Ada lima langkah pembinaan kemampuan guru melalui supervisi akademik, yaitu: (1) menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis, (2) analisis kebutuhan, (3) mengembangkan strategi dan media, (4) menilai, dan (5) revisi

##### **a. Menciptakan Hubungan yang Harmonis.**

Langkah pertama dalam pembinaan keterampilan pembelajaran guru adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru, serta semua pihak yang terkait dengan program pembinaan keterampilan pembelajaran guru. Dalam upaya melaksanakan supervisi akademik memang

diperlukan kejelasan informasi antar personil yang terkait. Tanpa kejelasan informasi, guru akan kebingungan, tidak tahu yang diharapkan kepala sekolah, dan meyakini bahwa tujuan pokok dalam pengukuran kemampuan guru, sebagai langkah awal setiap pembinaan keterampilan pembelajaran melalui supervisi akademik, adalah hanya untuk mengidentifikasi guru yang baik dan yang kurang terampil dalam mengajar. Padahal seandainya ada kejelasan informasi, tentu tidak akan terjadi guru yang demikian.

Komunikasi antara kepala sekolah dan guru dikatakan efektif apabila guru benar-benar menerima supervisi akademik sebagai upaya pembinaan kemampuannya. Dalam upaya ini, diperlukan kejelasan informasi mengenai hakikat dan tujuan supervisi akademik. Dalam upaya memperjelas program supervisi akademik, tentu diperlukan suatu cara dan prinsip-prinsip tertentu dalam berkomunikasi. Bagaimanakah berkomunikasi secara efektif. Ada sejumlah prinsip komunikasi yang harus diterapkan oleh kepala sekolah, sebagaimana dikemukakan oleh Marks, Stoops dan Stoops, sebagai berikut.

- 1) Berbicaralah sebijaksana dan sebaik mungkin
- 2) Ikutilah pembicaraan orang lain secara saksama
- 3) Ciptakan hubungan interpersonal antar personil
- 4) Berpikirlah sebelum berbicara
- 5) Ikutilah norma-norma yang berlaku pada latar sekolah
- 6) Usahakanlah untuk memahami pendapat orang lain
- 7) Konsentrasikan pada pesanmu, bukan pada dirimu sendiri
- 8) Kumpulkan materi untuk mengadakan diskusi bila perlu

- 9) Persingkat pembicaraan
- 10) Ciptakan ketidaksanggupan
- 11) Bersemangatlah
- 12) Raihlah sikap orang lain untuk membantu program
- 13) Berkomunikasilah dengan “eye communication”
- 14) Selalu mencoba
- 15) Jadilah pendengar yang baik
- 16) Ketahuilah kapan sebaiknya berhenti berkomunikasi

b. Analisis Kebutuhan

Sebagai langkah kedua dalam pembinaan keterampilan pengajaran guru adalah analisis kebutuhan (*needs assessment*). Secara hakiki, analisis kebutuhan merupakan upaya menentukan perbedaan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dipersyaratkan dan yang secara nyata dimiliki. Prinsip supervisi pengajaran yang ketujuh, sebagaimana telah dikemukakan di muka, adalah obyektif, artinya dalam penyusunan program supervisi pengajaran harus didasarkan pada kebutuhan nyata pengembangan profesional guru. Dalam upaya memenuhi prinsip ini diperlukan analisis kebutuhan tentang keterampilan pengajaran guru yang harus dikembangkan melalui supervisi pengajaran. Adapun langkah-langkah menganalisis kebutuhan sebagai berikut.

- 1) Mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan atau masalah-masalah pendidikan
  - perbedaan (gap) apa saja yang ada antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang nyata dimiliki guru dan yang seharusnya dimiliki guru?Perbedaan di kelompok, disintesis, dan diklasifikasi.



- 2) Mengidentifikasi lingkungan dan hambatan-hambatannya.
- 3) Menetapkan tujuan umum jangka panjang.
- 4) Mengidentifikasi tugas-tugas manajemen yang dibutuhkan fase ini, seperti keuangan, sumber-sumber, perlengkapan dan media.
- 5) Mencatat prosedur-prosedur untuk mengumpulkan informasi tambahan tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki guru. Gunakanlah teknik-teknik tertentu, seperti mengundang konsultan dari luar sekolah, wawancara, dan kuesioner.
- 6) Mengidentifikasi dan mencatat kebutuhan-kebutuhan khusus pembinaan keterampilan pembelajaran guru. Gunakanlah kata-kata perilaku atau performansi.
- 7) Menetapkan kebutuhan-kebutuhan pembinaan keterampilan pembelajaran guru yang bisa dibina melalui teknik dan media selain pendidikan.
- 8) Mencatat dan memberi kode kebutuhan-kebutuhan pembinaan keterampilan pembelajaran guru yang akan dibina melalui cara-cara lainnya.

c. Mengembangkan Strategi dan Media,

Dalam setiap pembinaan keterampilan pembelajaran guru dengan menggunakan teknik supervisi akademik tertentu diperlukan media, sarana, maupun sumber-sumber tertentu. Apabila digunakan teknik buletin supervisi dalam membina keterampilan pembelajaran guru, maka diperlukan buletin sebagai media atau sumbernya. Apabila digunakan teknik darmawisata dan membina guru maka diperlukan tempat tertentu sebagai sumber belajarnya. Apabila digunakan

perpustakaan jabatan sebagai pusat pembinaan keterampilan pembelajaran guru maka diperlukan buku-buku, ruang khusus, dan sarana khusus, sebagai sarana dan sumber belajar. Demikianlah seterusnya untuk teknik-teknik supervisi akademik lainnya, semuanya memerlukan media, sarana, dan sumber sebagai penunjang pelaksanaannya.

#### d. Menilai

Penilaian merupakan proses sistematis untuk menentukan tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam konteks supervisi akademik, penilaian merupakan proses sistematis untuk menentukan tingkat keberhasilan yang dicapai dalam pembinaan keterampilan pembelajaran guru. Tujuan penilaian pembinaan keterampilan pembelajaran adalah untuk: (1) menentukan apakah pengajar (guru) telah mencapai kriteria pengukuran sebagaimana dinyatakan dalam tujuan pembinaan, dan (2) untuk menentukan validitas teknik pembinaan dan komponen-komponennya dalam rangka perbaikan proses pembinaan berikutnya.

Prinsip dasar dalam merancang dan melaksanakan program penilaian adalah bahwa penilaian harus mengukur performansi atau perilaku yang dispesifikasi pada tujuan supervisi akademik guru. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut.

- 1) Katakan dengan jelas teknik-teknik penilaian.
- 2) Tulislah masing-masing tujuan.
- 3) Pilihlah atau kembangkan instrumen-instrumen pengukuran yang secara efektif bisa menilai hasil yang telah dispesifikasi.
- 4) Uji lapangan untuk mengetahui validitasnya.

- 5) Organisasikan, analisis, dan rangkumlah hasilnya

e. Revisi

Sebagai langkah terakhir dalam pembinaan keterampilan pengajaran guru adalah merevisi program pembinaan. Revisi ini dilakukan seperlunya, sesuai dengan hasil penilaian yang telah dilakukan. Langkah-langkahnya sebagai berikut.

- 1) *Me-review* rangkuman hasil penilaian.
- 2) Apabila ternyata tujuan pembinaan keterampilan pengajaran guru tidak dicapai, maka sebaiknya dilakukan penilaian ulang terhadap pengetahuan, keterampilan dan sikap guru yang menjadi tujuan pembinaan.
- 3) Apabila ternyata memang tujuannya belum tercapaim maka mulailah merancang kembali program supervisi akademik guru untuk masa berikutnya.
- 4) Mengimplementasikan program pembinaan yang telah dirancang kembali pada masa berikutnya

## **B. Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam**

Berdasarkan hasil questioner dan pengamatan peneliti di MAN Model Palangkaraya, kompetensi guru dalam 4 (empat) macam ada dala kategori baik dan tlah sesuai menurut kapasitas dan perannya seagai seorang pendidik di lembaga tersebut. Hanya memang dalam beberapa hal guru-guru pegajar mata pelajaran PAI perlu mendapat perhatian khusus di berbagai kompetensi tertentu untuk benar-benar menjadi guru yang profesional.

Profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Pada prinsipnya setiap guru harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Jika jumlah guru cukup banyak, maka kepala sekolah dapat meminta bantuan wakilnya atau guru senior untuk melakukan supervisi. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh meningkatnya kinerja guru yang ditandai dengan kesadaran dan keterampilan melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.

Berikut pembahasan yang peneliti uraikan tentang keempat kompetensi tersebut pada guru PAI di MAN Model Palangkaraya;

1. **Kompetensi Pedagogik**, yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi:

Dalam kompetensi ini seorang guru dituntut untuk menjadi faktor eksternal dalam proses belajar mengajar memiliki peran sangat penting dan berpengaruh terhadap minat belajar siswa dan guru memiliki kemampuan untuk mengubah faktor-faktor lain agar dalam pengelolaan proses belajar mengajar dapat melahirkan minat yang optimal. Oleh karena itu guru harus memiliki kualitas tinggi agar guru sanggup memainkan perannya dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berkualitas tinggi supaya menghasilkan minat yang tinggi pula. Hal ini akan tercipta dengan kemampuan guru tersebut menguasai konsep, struktur pembelajaran dan metode yang handal dalam keilmuan pada proses pembelajaran.

Selain itu dengan kemampuan yang handal dari seorang guru dalam kompetensi paedagogik akan memberikan menciptakan orang-orang yang mampu melakukan sesuatu yang baru, tidak hanya mengulang apa yang telah dikerjakan oleh generasi lain. Guru yang baik dengan kemampuan ini akan menemukan sesuatu baik yang belum pernah ada maupun yang sebenarnya sudah ada. Hal ini Mulyasa mengemukakan sebagai berikut “ *The prinsipal goal of education is to create man who are capabel of doing new things, not simply of repeating what ohter generations have done- man who are creative, inventive and discovers* ”.<sup>18</sup>

Ada beberapa cara untuk mengembangkan kreatifitas, hal ini sebagaimana Mulyasa merigkasnya sebagai berikut :

- 1) Menilai dan menghargai berfikir kreatif
- 2) Membantu anak lebih peka terhadap rangsangan dari lingkungan
- 3) Memberanikan anak untuk memanipulasi objek atau ide
- 4) Mengajar setiap gagasan secara sistematis
- 5) Mengembangkan toleransi terhadap gagasan baru
- 6) Berhati-hati dalam memaksakan suatu pola atau contoh tertentu
- 7) Mengembangkan iklim kelas yang kreatif
- 8) Mengajar untuk menilai kreatifnya
- 9) Menghindari sangsi tanpa mengorbankan kreatifitas.
- 10) Memberikan informasi tentang proses kreativitas
- 11) Menghalau perasaan kagum terhadap karya-karya besar

---

<sup>18</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 112

- 12) Menilai kegiatan belajar dengan inisiatif sendiri
- 13) Membuat anak menyadari adanya masalah dan kekurangan
- 14) Menciptakan kondisi yang diperlukan untuk berfikir kreatif
- 15) Menyediakan waktu untuk keaktifan dan ketenangan
- 16) Menyediakan sumber untuk menyusun gagasan
- 17) Mendorong kebiasaan untuk menyusun ide-ide
- 18) Mengembangkan keterampilan memberikan kritik yang membangun
- 19) Mendorong kemahiran pengetahuan berbagai lapangan
- 20) Menjadi guru yang hangat dan bersemangat<sup>19</sup>.

2. **Kompetensi Kepribadian**, yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang:

Pada kompetensi ini guru yang ideal adalah guru yang yang berpengaruh sebagai pendukung guru dalam menciptakan proses belajar yang efektif, yaitu : 1) Kemampuan umum, 2) Prestasi terhadap profesi guru dan 3) Sikap sebagai guru. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa guru harus memiliki kemampuan yang serba bisa dalam menjelaskan, memberikan contoh dan lain-lain dalam kelas maupun diluar kelas, dan seorang guru yang telah memiliki profesi guru berarti dengan saku rela harus memiliki persepsi bahwa profesi guru itu baik dan dengan senang hati pula melaksanakan tugas-tugas yang diemban dengan penuh tanggung jawab.

Seorang guru yang kompeten kepribadiannya memiliki beberapa sifat dan sikap yaitu :

---

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm. 167

1. Fleksibel, seorang guru adalah orang yang telah mempunyai pegangan hidup, telah punya prinsip, pendidikan dan keyakinan sendiri, baik di dalam nilai-nilai maupun ilmu pengetahuan.
  2. Bersikap terbuka, seorang guru hendaknya memiliki sifat terbuka baik untuk menerima ketika mendapat pertanyaan dari siswa, diminta bantuan maupun dalam rangka mengoreksi diri.
  3. Berdiri sendiri, seorang guru adalah orang yang telah dewasa, ia telah sanggup berdiri sendiri, baik secara intelektual, sosial maupun emosional.
  4. Peka, seorang guru harus peka atau sensitif terhadap penampilan siswanya.
  5. Tekun, pekerjaan seorang guru membutuhkan ketekunan, baik di dalam mempersiapkan, melaksanakan, menilai maupun dalam menyempurnakan pengajarannya<sup>20</sup>
3. **Kompetensi Profesional**, yaitu merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas.

Tugas guru dalam proses pembelajaran dapat dikelompokkan ke dalam tiga kegiatan yaitu:

- a. Menyusun program pengajaran seperti program tahunan pelaksanaan kurikulum, program semester/catur wulan, program satuan pengajaran,
- b. Menyajikan/melaksanakan pengajaran seperti menyampaikan materi, menggunakan metode mengajar, menggunakan media /sumber, mengelola kelas/mengelola interaksi belajar mengajar,

---

<sup>20</sup> Nurdin, Syafruddin. 2002. Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum Jakarta : Ciputra Pers

- c. Melaksanakan evaluasi belajar: menganalisis hasil evaluasi belajar, melaporkan hasil evaluasi belajar, dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

Secara umum, baik sebagai pekerjaan ataupun sebagai profesi, guru selalu disebut sebagai salah satu komponen utama pendidikan yang amat penting. Guru, siswa, dan kurikulum merupakan tiga komponen utama dalam sistem pendidikan nasional. Ketiga komponen pendidikan itu merupakan *condition sine quanon'* atau syarat mutlak dalam proses pendidikan di sekolah.

Melalui mediator guru atau pendidik, siswa dapat memperoleh menu sajian bahan ajar yang diolah dalam kurikulum nasional ataupun dalam kurikulum muatan lokal. Guru adalah seseorang yang memiliki tugas sebagai fasilitator agar siswa dapat belajar dan atau mengembangkan potensi dasar dan kemampuannya secara optimal, melalui lembaga pendidikan di sekolah, baik yang didirikan oleh pemerintah maupun masyarakat atau swasta. Dengan demikian, dalam pandangan umum pendidik tidak hanya dikenal sebagai guru, pengajar, pelatih, dan pembimbing tetapi juga sebagai "*social agent hired by society to help facilitate member of society who attend schools*"

Dalam menjalankan kewenangan profesionalnya, guru dituntut memiliki aneka ragam kecakapan (*competencien*) yang bersifat psikologis, yang meliputi : 1) Profesionalisme kognitif, 2) Profesionalisme afektif, 3) profesionalisme psikomotor. Untuk lebih jelasnya ketiga profesionalisme tersebut akan penulis uraikan sebagai berikut.



### (1) Profesionalisme Kognitif Guru

Tanpa bermaksud mengurangi ranah psikologis yang lain, profesionalisme kognitif guru menurut hemat penulis merupakan profesionalisme utama yang wajib dimiliki seorang guru dan guru profesional. Ia mengandung berbagai pengetahuan baik yang bersifat deklaratif maupun yang bersifat prosedural.

Pengetahuan deklaratif (*declarative knowledge*) merupakan pengetahuan yang relatif statis-normatif dengan tatanan yang jelas dan dapat diungkapkan dengan lisan. Sedangkan pengetahuan prosedural (*prosedural knowledge*) yang juga bersemayam di otak itu pada dasarnya adalah pengetahuan yang praktis dan dinamis yang mendasari keterampilan melakukan sesuatu<sup>21</sup>.

Pengetahuan dan keterampilan kognitif dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu : 1) Pengetahuan kependidikan/keguruan; 2) Pengetahuan mata pelajaran yang menjadi vak atau mata pelajaran yang akan diajarkan guru.

#### (a) Ilmu Pengetahuan Kependidikan

Menurut sifat dan kegunaannya, disiplin ilmu kependidikan ini terdiri atas dua macam, yaitu: pengetahuan kependidikan umum dan pengetahuan kependidikan khusus. Pengetahuan pendidikan umum meliputi ilmu pendidikan, psikologi pendidikan, administrasi pendidikan dan sejenisnya. Sedangkan pengetahuan pendidikan khusus meliputi metode mengajar, metodik khusus pengajaran materi tertentu, teknis evaluasi, praktek keguruan dan sebagainya.

#### (b) Ilmu Pengetahuan Materi Pelajaran

---

<sup>21</sup> Uhbiati, Nur. 1998. *Ilmu Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia, cet. I. Usman, Uzer. 2000. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Ilmu pengetahuan materi pelajaran meliputi semua mata pelajaran yang akan menjadi keahliannya atau mata pelajaran yang akan disajikan oleh guru dalam proses belajar mengajar. Dalam hal ini penguasaan atas pokok-pokok bahasan materi pelajaran yang terdapat dalam mata pelajaran yang merupakan tugas guru mutlak dikuasai. Pengetahuan tersebut juga sebaiknya ditunjang dengan pengetahuan kependidikan.

## (2) Profesionalisme Afektif Guru

Profesionalisme ranah efektif guru bersifat tertutup dan abstrak, sehingga amat sukar untuk diidentifikasi. Profesionalisme ranah ini sebenarnya meliputi seluruh fenomena perasaan dan emosi, seperti: cinta, benci, senang, sedih, dan sikap-sikap tertentu terhadap diri sendiri dan orang lain<sup>22</sup>. Namun demikian profesionalisme efektif yang paling sering dijadikan objek penelitian dan pembahasan psikologis pendidikan adalah sikap dan perasaan diri yang berkaitan dengan profesi keguruan. Berdasarkan hasil penelitian Bezzina & Bucher bahwa sikap dan perasaan diri guru itu meliputi : *self concept dan self esteem, self efficacy dan contextual efficacy, serta attitude of self-acceptance dan others acceptance.*

*Self concept* atau konsep diri guru adalah totalitas sikap dan persepsi seorang guru terhadap dirinya sendiri. Keseluruhan sikap dan pandangan tersebut dapat dianggap deskripsi kepribadian guru bersangkutan. Sementara itu *self esteem* (harga diri) seorang guru dapat diartikan sebagai tingkatpandangan dan penilaian seorang guru mengenai dirinya sendiri

---

<sup>22</sup> Abin Syamsudin, H.Prof. Dr. MA., *Psikologi kependidikan.*, Rosda Karya., tahun 1999.

berdasarkan preatasinya. Titik tekan *self esteem* terletak pada penilaian atau taksiran guru terhadap kualitas dirinya sendiri yang merupakan bagian dari *self concept*.

Guru yang profesional memerlukan *self concept* yang tinggi. Guru yang demikian dalam mengajarnya akan cenderung memberi peluang luas kepada siswa untuk berkreasi dibanding dengan guru yang *ber-self concept* rendah (negatif). Guru yang *ber-self concept* rendah biasanya lebih banyak bicara sehingga tidak memberikan kesempatan kepada siswa untuk menyampaikan pemikiran dalam proses belajar mengajar. Guru yang memiliki konsep diri yang tinggi umumnya memiliki harga diri yang tinggi pula. Ia memiliki keberanian mengajak dan mendorong serta membantu dengan sekuat tenaga kepada para siswanya agar lebih maju. Fenomena mengajak dan mendorong para siswa supaya maju itu didasari oleh keyakinan guru tersebut terhadap kualitas prestasi akademik yang telah ia miliki. Oleh karena itu, untuk memiliki konsep diri yang positif, para guru perlu mencapai prestasi akademik yang tinggi dengan cara banyak belajar dan terus menerus mengikuti perkembangan zaman.

### (3) Profesionalisme Psikomotor Guru

Menurut Abin Syamsudin Makmun, profesionalisme psikomotor guru meliputi segala keterampilan atau kecakapan yang bersifat jasmaniyah yang pelaksanaannya berhubungan dengan tugas-tugasnya selaku pengajar. Guru yang profesional memerlukan penguasaan yang prima atas sejumlah

keterampilan ranah karsa yang langsung berkaitan dengan mata pelajaran garapannya<sup>23</sup>.

Secara garis besar, profesionalisme ranah karsa guru terdiri atas dua kategori, yaitu: (1) kecakapan fisik umum, (2) kecakapan fisik khusus. Sejahtera mana kualitas jasmaniyah yang bersifat umum dan khusus itu, sebagian besar bergantung pada sejumlah memori yang tersimpan dalam otaknya. Adapun yang bersifat khusus, meliputi keterampilan-keterampilan yang bersifat ekspresi verbal (pernyataan lisan) dan non-verbal (pernyataan tindakan) tertentu yang direfleksikan guru terutama ketika mengolah proses belajar mengajar. Keinginan akan kemampuan guru profesional tersebut ideal sekali biasanya mudah untuk diucapkan tetapi sukar dilaksanakan. Meskipun demikian pemilikan kemampuan-kemampuan itu bukan sesuatu yang mustahil, mungkin sekali dimiliki oleh setiap guru. Hanya perbedaan pada setiap kemampuan yang dimiliki oleh guru-guru itu akan berbeda secara gradual.

4. **Kompetensi Sosial** yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknik komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Berdasarkan standar kompetensi guru pada kompetensi sosial kemampuan seorang pendidik sebenarnya secara rinci telah diatur dan

---

<sup>23</sup> Abin Syamsudin, H.Prof. Dr. MA., *Psikologi kependidikan.*, Rosda Karya., tahun 1999.

diamanatkan dalam beberapa hal, baik pada kompetensi inti guru atau pun pada kompetensi mata pelajarannya. Lebih rinci dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 5**

**Kompetensi Sosial Guru**

No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru Pada Mata Pelajaran
1.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	1.1 Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran. 1.2 Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.
2.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	2.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif. 2.2 Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik. 2.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.

3.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	<p>3.1 Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik.</p> <p>3.2 Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.</p>
4.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	<p>4.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.</p> <p>4.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.</p>