

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

Pada bab kedua ini, penulis akan membahas tinjauan pustaka, hasil penelitian yang relevan yang telah dilakukan orang lain sebelumnya, kerangka pikir, dan hipotesis. Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang relevan yang telah dikumpulkan oleh peneliti tentang masing-masing variabel yang akan diteliti, selanjutnya peneliti membuat dugaan sementara (hipotesis) dan mendesain rancangan penelitian yang akan dilakukan.

A. Tinjauan Pustaka

1. Profesionalitas Guru

a) Pengertian Profesionalitas Guru

Sebelum mengarah kepada pengertian profesionalitas, maka lebih dulu kita mencari akar kata dari profesionalitas, yaitu profesi. Kata profesi masuk ke dalam Bahasa Indonesia yang berasal dari kata *profession*. Adapun maknanya yang terkandung adalah pengakuan atau pernyataan. Menurut Arifin pada Sofiana (2008: 10) kata profesi berasal dari kata "*profession*". *Profession* memiliki makna yang sama dengan kata *Occupation* yang berarti pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan khusus. Dengan kata lain, profesi dapat diartikan sebagai suatu bidang keahlian khusus yang menangani lapangan kerja tertentu.

Selanjutnya Arifin pada Sofiana (2008: 11) menambahkan bahwa:

“Profesionalitas” adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. Dengan demikian, sebutan profesionalitas lebih menggambarkan suatu “keadaan” derajat keprofesian seseorang dilihat dari sikap, pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini guru diharapkan memiliki profesionalitas keguruan yang memadai sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara efektif.

Profesionalitas bisa didefinisikan sebagai penguasaan terhadap ilmu pengetahuan tertentu atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.

Maister dalam Hidayanto (2009: 27) mengemukakan bahwa profesionalitas bukan sekedar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap. Pengembangan profesionalitas lebih dari seorang teknisi dan bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan.

Menurut Yamin (2007: 3) bahwa, ”Profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas.” Namun, Jasin Muhammad yang dikutip oleh Namsa (2006: 29), beliau menjelaskan bahwa:

Profesi adalah suatu lapangan pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli. Pengertian profesi ini tersirat makna bahwa di dalam suatu pekerjaan profesional diperlukan teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual yang mengacu pada pelayanan yang ahli.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa profesi adalah pekerjaan yang dilakukan sebagai kegiatan pokok untuk menghasilkan nafkah hidup dan yang mengandalkan suatu keahlian. Sedangkan profesional adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan purna waktu dan

hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi. Atau seorang profesional adalah seseorang yang hidup dengan mempraktekkan suatu keahlian tertentu atau dengan terlibat dalam suatu kegiatan tertentu yang menurut keahlian, sementara orang lain melakukan hal yang sama sebagai sekedar hobi, untuk senang-senang, atau untuk mengisi waktu luang. Makna profesionalitas mempunyai perbedaan yang mendasar, profesionalitas dapat juga mencakup kemampuan untuk bertindak secara professional dan sungguh-sungguh dalam perihal keprofesian (profesi). Profesionalisme sendiri merupakan komitmen para anggota dalam suatu profesi untuk secara terus menerus meningkatkan kemampuannya.

Syamsudin (1999: 95) berpendapat bahwa, “Pembahasan tentang profesi melibatkan beberapa istilah yang berkaitan, yaitu: profesi, profesionalitas, profesional, profesionalisasi, dan profesionalisme.” Profesi menunjuk pada suatu pelayanan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadapnya.” Sedangkan Kariman dalam buku Uno (2008: 15) menganggap bahwa, ”Profesionalisme seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan , yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangannya manusia termasuk gaya belajar.”

Kunandar (2007: 46) menyatakan, “Pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.”

Sehingga dapat dikatakan bahwa, profesionalitas guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Sedangkan Oemar Hamalik (2006: 27) mengemukakan bahwa, “Guru professional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar.” Rusman (2011: 19) mendefinisikan Profesionalisme guru sebagai berikut.

Kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, guru yang professional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran. Guru professional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang luas dibidangnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, profesi adalah suatu jabatan, profesional adalah kemampuan atau keahlian dalam memegang suatu jabatan tertentu, sedangkan profesionalitas adalah jiwa dari suatu profesi dan profesional. Dengan demikian, profesionalitas guru dalam penelitian ini adalah profesionalitas guru dalam bidang studi IPS Terpadu, yaitu seorang guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang studi IPS Terpadu yang telah mendapat menempuh pendidikan khusus dalam bidang pendidikan. Ia juga berpengalaman dalam mengajar IPS Terpadu sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru IPS Terpadu dengan kemampuan tinggi.

b) Kriteria Guru Sebagai Profesi

Terdapat beberapa penjelasan dari para ahli mengenai konsep guru dan guru profesional. Menurut Adler dalam buku Bafadal (2006: 3-5) bahwa, "Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan anak didik dalam upaya keberhasilan pendidikan."

Menurut Rice dan Bishporick dalam Bafadal (2006: 3-5) bahwa, "Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari." Glickman juga mengatakan dalam buku Bafadal (2006: 3-5) bahwa:

Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Maksudnya seseorang akan bekerja secara profesionalisme bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu di antara dua syarat di atas. Jadi, betapa pun tingginya kemampuan seseorang ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki motivasi kerja seseorang ia tidak akan sempurna dalam menyelesaikan tugas-tugasnya bilamana ia tidak didukung oleh kemampuan.

Menurut Glen Langford dalam buku yang ditulis oleh Yamin (2007: 14) menjelaskan, kriteria profesi mencakup: (1) upah, (2) memiliki pengetahuan dan keterampilan, (3) memiliki rasa tanggung jawab dan tujuan, (4) mengutamakan layanan, (5) memiliki kesatuan, (6) mendapat pengakuan dari orang lain atas pekerjaan yang digelutinya.

Kemudian Robert W. Richey dalam Namsa (2006: 37) mengemukakan ciri-ciri sekaligus syarat-syarat dari suatu profesi sebagai berikut:

- a) Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal daripada kepentingan pribadi.
- b) Seorang pekerja profesional secara relatif memerlukan waktu yang

- panjang untuk mempelajari konsep-konsep serta prinsip-prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahliannya.
- c) Memiliki kualifikasi tertentu untuk memenuhi profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan.
 - d) Memiliki kode etik yang mengatur keanggotaan, tingkah laku sikap serta cara kerja.
 - e) Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang tinggi.
 - f) Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan disiplin diri dalam profesi, serta kesejahteraan anggotanya.
 - g) Memandang profesi sebagai suatu karier hidup (*a live carier*) dan menjadi seorang anggota yang permanen.

Bila diperhatikan ciri-ciri profesi di atas nampaknya bahwa profesi guru tidak mungkin dikenakan pada sembarang orang yang dipandang oleh masyarakat umum sebagai pendidik. Pekerjaan profesi harus berorientasi pada layanan sosial. Seorang profesional ialah orang yang melayani kebutuhan anggota masyarakat baik secara perorangan maupun kelompok. Sebagai orang yang memberikan pelayanan sudah tentu membutuhkan sikap rendah hati dan budi halus. Sikap dan budi halus ini menjadi sarana bagi terjalinnya hubungan yang baik yang ikut menentukan keberhasilan profesi.

Terdapat beberapa prinsip mengajar dalam Uno (2008: 16) agar guru dapat melaksanakan tugasnya secara professional, sebagai berikut.

- 1) Guru harus dapat membangkitkan perhatian peserta didik pada materi pelajaran yang diberikan serta dapat menggunakan berbagai media dari sumber belajar yang bervariasi.
- 2) Guru harus dapat membangkitkan minat peserta didik untuk aktif dalam berpikir serta mencari dan menemukan sendiri pengetahuan.
- 3) Guru harus dapat membuat urutan (*sequence*) dalam pemberian pelajaran dan penyesuaian dengan usia dan tahapan tugas perkembangan peserta didik.
- 4) Guru perlu menghubungkan pelajaran yang akan diberikan dengan pengetahuan yang telah dimiliki peserta didik (kegiatan apersepsi), agar peserta didik menjadi mudah dalam memahami pelajaran yang diterimanya.
- 5) Sesuai dengan prinsip repetisi dalam proses pembelajaran, diharapkan guru dapat menjelaskan unit pelajaran secara berulang-ulang hingga tanggapan peserta didik menjadi jelas.

- 6) Guru wajib memerhatikan dan memikirkan korelasi atau hubungan antara mata pelajaran dan/atau praktik nyatanya dalam kehidupan sehari-hari.
- 7) Guru harus tetap menjaga konsentrasi belajar para peserta didik dengan cara memberikan kesempatan berupa pengalaman secara langsung, mengamati/meneliti, dan menyimpulkan pengetahuan yang dihadapinya.
- 8) Guru harus mengembangkan sikap peserta didik dalam membina hubungan sosial, baik dalam kelas maupun di luar kelas.
- 9) Guru harus menyelidiki dan mendalami perbedaan peserta secara individual agar dapat melayani siswa sesuai dengan perbedaannya tersebut.

Adapun pengertian guru menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 dalam buku Susanto (2007: 29) tentang Guru dan Dosen, yakni sebagaimana tercantum dalam Bab I Ketentuan Umum pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa:

*“Guru adalah **pendidik profesional** dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan dasar dan menengah.”*

Sedangkan dalam Bab 1 pasal 1 angka 6 UU Sisdiknas dalam Susanto (2007: 29):

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen ... serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Pada pasal 1 angka 4 UUGD dalam Sujanto (2007: 29) menjelaskan bahwa :

“Profesionalisme adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang yang menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.”

Berdasarkan penjabaran di atas dapat dilihat bahwa Undang Undang sudah mengatur dengan begitu jelas bahwa bagaimana seharusnya cirri seorang guru. Selanjutnya tergantung dari kemauan politik pemerintah dan kemauan kita bersama untuk menuju menjadi guru profesional. Dimana guru kita di didik berkeahlian untuk mengajar dengan kemahiran dan kecakapan. Hal ini diperoleh

melalui proses pembelajaran di kelas dan praktek lapangan, dengan matakuliah yang khusus untuk persiapan mengajar. Secara konseptual, unjuk kerja guru menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan sebagaimana yang dikutip oleh Yamin (2007: 4) mencakup tiga aspek, yaitu (a) kemampuan profesional, (b) kemampuan sosial, dan (c) kemampuan personal (pribadi). Menurut Soedijarto dalam Kusnandar (2007: 57) kemampuan professional guru meliputi:

- 1) Merancang dan merencanakan program pembelajaran.
- 2) Mengembangkan program pembelajaran
- 3) Mengelola pelaksanaan program pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalitas guru adalah sikap guru yang memiliki kompetensi, semangat, motivasi yang baik dalam mengajar untuk melaksanakan tugasnya secara baik secara ikhlas agar tujuan pembelajarannya dapat tercapai. Guru professional adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal, guru yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Dan sikap profesionalitas guru dapat terlihat dari beberapa cirinya, yaitu:

- a) Mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang secara terus menerus di *up grade*;
- b) Loyalitas pada pekerjaan yang tinggi selalu termotivasi dalam bekerja;
- c) Mengabdikan pada masyarakat secara tulus dan ikhlas;
- d) Tidak selalu memadvertising jasa-jasanya kepada orang lain; dan
- e) Mengikuti organisasi profesinya dengan baik.

c) Ciri Profesionalitas Guru

Seseorang disebut profesional, minimal memiliki 2 ciri, yakni kompeten dan sertifikat. Berkompeten, artinya memiliki kecakapan sesuai standar kerja profesinya. Menguasai Standar Operasional Prosedur. Hal ini harus dibuktikan dalam perbuatan, dalam performansi. Jika ia seorang guru, maka kompetensi minimal harus menguasai substansi, metode dan evaluasi.

Seorang profesional juga perlu dukungan legalitas, yakni sertifikat.

Sertifikat merupakan bukti yang syah yang dikeluarkan lembaga berwenang bahwa yang bersangkutan memiliki kompetensi seperti yang tertulis di sertifikat tersebut. Berkompeten dan menunjukkan performansi sesuai predikatnya merupakan ciri utama guru profesional. Ini adalah ciri empirik yang terlihat sehari-hari.

Tentu saja masih banyak ciri profesionalitas di luar yang dijelaskan di atas.

Surachmad (2004: 5) mengidentifikasi sejumlah ciri yang mendasar yang diperlukan bagi guru profesional, yang dapat diakronimkan dengan lima huruf berbunyi "HADITS". Guru disebut profesional jika memiliki:

1. Hasrat,
2. Amanah,
3. Dewasa,
4. Interpersonal,
5. Teladan, dan
6. Setia.

1. Hasrat

Guru profesional jika memiliki hasrat terus berkembang.

Manusia ini adalah pembelajar. Ia gemar ilmu pengetahuan dan mampu menerima perubahan sebagai syarat kemajuan. Dengan jiwa terbuka dan obyektif, guru lebih mudah melibatkan diri dalam proses inovatif dan pembaharuan pada umumnya.

2. Amanah

Guru profesional amanah pada tugas. Ia menerimatanggung jawab mengajar sebagai pengabdian. Berbeda dari sekedar pencari kerja, guru

lebih dari sekedar pegawai atau pencari nafkah. Mengajar bukan sekedar pekerjaan, tetapi lebih bernilai ibadah.

3. Dewasa

Guru profesional berpandangan hidup dewasa. Ia memiliki prinsip dan pola hidup yang jelas serta konsisten. Dalam sikap dan pembawaan serta dalam pergaulan dan pekerjaan guru menjadikan prinsip dan nilai hidup sebagai rujukan.

4. Interpersonal

Guru profesional memiliki sifat interpersonal yang kuat. Ia memiliki empati, hangat, dan mudah bergaul dengan sesamamannya. Khususnya dengan anak didiknya. Dalam sikap dan tingkahlakunya ia senantiasa melahirkan suasana ramah dan bersahabat.

5. Teladan

Guru profesional berperangai teladan. Ia hidup dengan moral yang bersih, jujur, teratur dan efisien. Ia menunjukkan kebiasaan hidup terencana.

6. Setia

Guru profesional setia pada tugas. Bangga dengan profesinya. Membela kepentingan anak didiknya demi masa depan yang lebih baik. Tidak menyesal menjalani profesi guru, apapun resikonya.

Di Indonesia, prinsip-prinsip profesionalitas disebutkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 dalam Hidayanto (2009: 28) sebagai berikut.

- 1) Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.
- 2) Pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

d) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru

Usaha untuk meningkatkan dan mewujudkan professional guru dalam pendidikan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi upaya peningkatan profesionalisme guru dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

(sumber:[//profesionalisme-duniapendidikan/">http://Suciptoardi.wordpress.com // profesionalisme-duniapendidikan/](http://Suciptoardi.wordpress.com) diakses tanggal 11-11-2011).

1. Faktor Internal

Faktor internal ini sebenarnya berkaitan erat dengan syarat-syarat menjadi seorang guru. Adapun faktor yang dimaksud antara lain:

a. Latar belakang pendidikan guru

Salah satu syarat utama yang harus dipenuhi seorang guru sebelum mengajar adalah harus memiliki ijazah keguruan. Dengan ijazah keguruan tersebut, guru memiliki bukti pengalaman mengajar dan bekal pengetahuan baik pedagogis maupun didaktis, yang sangat besar pengaruhnya untuk membantu pelaksanaan tugas guru. Sebaliknya tanpa adanya bekal pengetahuan tentang pengelolaan kelas, proses belajar mengajar dan lain sebagainya, dia akan merasa kesulitan untuk dapat meningkatkan kualitas keguruannya. Sebagaimana dikatakan Ali Saifullah, bahwa proses keberhasilan guru itu ditentukan oleh pendidikan, persiapan, pengalaman kerja dan kepribadian guru. Dengan demikian ijazah yang dimiliki guru akan menunjang pelaksanaan tugas mengajar guru itu sendiri.

b. Pengalaman mengajar guru

Kemampuan guru dalam menjalankan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru. Hal ini ditentukan oleh pengalaman mengajar guru terutama pada latar belakang pendidikan guru. Bagi guru yang belum berpengalaman mengajarnya baru satu tahun misalnya, akan berbeda dengan guru yang berpengalaman mengajarnya telah bertahun-tahun. Sehingga semakin lama dan semakin banyak pengalaman mengajar, semakin sempurna tugas dalam mengantarkan anak didiknya untuk mencapai tujuan belajar.

c. Keadaan kesehatan guru

Kalau kesehatan jasmani guru terganggu, misalnya badan terasa lemah dan sebagainya, maka hal tersebut akan mengganggu kesehatan rohaninya dan ini akan berpengaruh pada etos kerja yang menjadi semakin berkurang. Kalau kesehatan rohani sehat maka kemungkinan kesehatan jasmaninya sehat, begitu juga sebaliknya. Maka dengan kondisi jasmani yang sehat akan

menghasilkan proses belajar mengajar sesuai yang diharapkan. Amir D. mengemukakan bahwa "Seorang guru harus mempunyai tubuh yang sehat, sehat dalam arti tidak sakit dan dalam arti kuat, mempunyai energi cukup sempurna. Jadi guru yang sehat akan dapat mengerjakan tugas-tugas sebagai guru dengan baik, karena tugas-tugas itu menuntut energi yang cukup banyak. Terganggunya kesehatan guru akan mempengaruhi kegiatan proses belajar mengajar, terutama dalam meningkatkan profesionalismenya.

d. Keadaan kesejahteraan ekonomi guru

Seorang guru jika terpenuhi kebutuhannya, maka ia akan lebih percaya diri sendiri merasa lebih aman dalam bekerja maupun kontak-kontak sosial lainnya. Sebaliknya jika guru tidak dapat memenuhi kebutuhannya karena disebabkan gaji yang dibawah rata-rata, terlalu banyaknya potongan dan kurang terpenuhinya kebutuhan lainnya, akan menimbulkan pengaruh negatif, seperti mencari usaha lain dengan mencari pekerjaan diluar jam-jam mengajar, dan hal yang demikian jika dibiarkan berjalan terus menerus akan sangat mengganggu efektifitas pekerjaan sebagai guru. Dan hal ini akan mempengaruhi terhadap upaya peningkatan profesionalisme guru.

Selanjutnya, faktor- faktor eksternalnya adalah sebagai berikut.

(sumber: [http://Suciptoardi.wordpress.com// profesionalisme-duniapendidikan/](http://Suciptoardi.wordpress.com//profesionalisme-duniapendidikan/) diakses tanggal 11-11-2011.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru diantaranya:

a. Sarana pendidikan

Dalam proses belajar mengajar sarana pendidikan merupakan faktor dominan dalam menunjang tercapainya tujuan pembelajaran. Dengan tersedianya sarana yang memadai akan mempermudah pencapaian tujuan pembelajaran, sebaliknya keterbatasan sarana pendidikan akan menghambat tujuan proses belajar mengajar. Terbatasnya sarana pendidikan dan alat peraga dalam proses belajar mengajar secara tidak langsung akan menghambat profesional guru. Jadi dengan demikian sarana pendidikan mutlak diperlukan terutama bagi pelaksanaan upaya guru dalam meningkatkan profesionalnya.

b. Kedisiplinan kerja disekolah

Disiplin adalah sesuatu yang terletak didalam hati dan didalam jiwa seseorang yang memberikan dorongan bagi orang yang bersangkutan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sebagaimana ditetapkan oleh norma-norma dan peraturan yang berlaku. Kedisiplinan di sekolah tidak hanya diterapkan pada siswa, tetapi juga diterapkan oleh seluruh pelaku pendidikan disekolah termasuk guru. Untuk membina kedisiplinan kerja merupakan pekerjaan yang tidak mudah karena masing-masing pelaku pendidikan itu adalah orang yang heterogen (berbeda). Di sinilah fungsi

kepala sekolah sebagai pemimpin, pembimbing, dan pengawas diharapkan mampu untuk menjadi motivator agar tercipta kedisiplinan di dalam lingkungan sekolah.

c. Pengawasan kepala sekolah

Pengawasan kepala sekolah terhadap tugas guru amat penting untuk mengetahui perkembangan guru dalam melaksanakan tugasnya. Tanpa adanya pengawasan dari kepala sekolah maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan seenaknya sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan tidak dapat tercapai. Karena pengawasan kepala sekolah bertujuan untuk pembinaan dan peningkatan proses belajar mengajar yang menyangkut banyak orang, pengawasan ini hendaknya bersikap fleksibel dengan memberi kesempatan kepada guru mengemukakan masalah yang dihadapinya serta diberi kesempatan kepada guru untuk mengemukakan ide demi perbaikan dan peningkatan hasil pendidikan. Sifat untuk menonjol sebagai atasan dan menganggap guru sebagai bawahan semata-mata akan melahirkan hubungan yang kaku dan akibatnya guru akan merasa tertekan untuk menjalankan perintah untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan sekaligus meningkatkan kualitasnya.

d) Aspek-aspek Kompetensi Guru Profesional

Munandar dalam buku Uno (2008: 61) bahwa kompetensi adalah daya untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan. Menurutnya, dua faktor yang mempengaruhinya adalah faktor bawaan (bakat), faktor latihan (hasil belajar). Menurut Kusnandar (2007: 51) bahwa, “Guru profesional pada intinya adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Oleh karena itu, membedah aspek profesionalisme guru berarti juga mengkaji kompetensi yang harus dimiliki seorang guru.”

Menurut Munsy dalam Uno (2008: 61) bahwa, “Kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan.

Kompetensi menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk kependidikan, dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan.” Saat menjalankan tugas, agar efektif dan efisien guru harus memiliki kompetensi

tertentu. Merujuk pada konsep yang dianut di lingkungan Depdiknas dalam Danim (2002: 32), sebagai “*Instructional Leader*” guru harus memiliki 10 kompetensi :

1. mengembangkan kepribadian,
2. menguasai landasan kependidikan,
3. menguasai bahan pengajaran,
4. menyusun bahan pengajaran,
5. melaksanakan program pengajaran,
6. menilai hasil dan proses belajar-mengajar,
7. menyelenggarakan program bimbingan,
8. menyelenggarakan administrasi sekolah,
9. kerjasama dengan sejawat dan masyarakat, dan
10. menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Lokakarya kurikulum pendidikan guru yang diselenggarakan oleh Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G) dalam buku Hamalik (2006: 44), telah dirumuskan sejumlah kemampuan dasar seorang calon guru lulusan sistem multistrata sebagai berikut:

- a) Menguasai bahan yakni menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum kurikulum sekolah, menguasai bahan pengayaan/penunjang bidang studi.
- b) Mengelola program belajar mengajar yakni merumuskan tujuan instruksional mengenal dan bisa memakai metode mengajar, memilih materi dan prosedur instruksional yang tepat, melaksanakan program belajar dan mengajar, mengenal kemampuan anak didik, menyesuaikan rencana dengan situasi kelas, melaksanakan dan merencanakan pengajaran remedial, serta mengevaluasi hasil belajar.
- c) Mengelola kelas yakni mengatur tata ruang kelas dalam rangka CBSA, dan menciptakan iklim belajar yang efektif.
- d) Menggunakan media yakni memilih dan menggunakan media, membuat alat alat bantu pelajaran sederhana, menggunakan dan mengelola laboratorium, mengembangkan laboratorium, serta menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar.
- e) Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f) Merencanakan program pengajaran.
- g) Mengelola interaksi belajar mengajar.
- h) Menguasai macam-macam metode mengajar.
- i) Menilai kemampuan prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.
- j) Mengetahui fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan disekolah.

Hamzah B. Uno (2008: 18), kompetensi profesionalisme yang harus menjadi andalan guru adalah .

1. Kompetensi Profesionalisme

Adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Adapun kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu:

a. Kompetensi Pribadi

Beberapa kompetensi yang harus ada guru yaitu memiliki pengetahuan yang dalam tentang materi pelajaran yang menjadi tanggung jawabannya, mempunyai pengetahuan tentang perkembangan peserta didik serta kemampuan untuk memperlakukan mereka secara individual.

b. Kompetensi Sosial

Guru harus dapat memperlakukan peserta didik secara wajar dan bertujuan agar tercapai optimalisasi potensi pada diri masing-masing peserta didik. Kompetensinya menyangkut kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik dan lingkungan mereka (seperti orangtua, tetangga dan sesama teman).

c. Kompetensi Profesional Mengajar

Berdasarkan peran guru sebagai pengelola proses pembelajaran, harus memiliki kemampuan :

- 1) Merencanakan sistem pembelajaran
 - a) Merumuskan tujuan
 - b) Memilih prioritas materi yang akan diajarkan
 - c) Memilih dan menggunakan metode
 - d) Memilih dan menggunakan sumber belajar yang ada
 - e) Memilih dan menggunakan media pembelajaran
- 2) Melaksanakan sistem pembelajaran
 - a) Memilih bentuk kegiatan pembelajaran yang tepat
 - b) Menyajikan urutan pembelajaran secara tepat
- 3) Mengevaluasi sistem pembelajaran
 - a) Memilih dan menyusun jenis evaluasi
 - b) Melaksanakan kegiatan evaluasi sepanjang proses
 - c) Mengadministrasikan hasil evaluasi

2. Seperangkat Tugas Guru

Menurut User dalam Uno (2008: 20) terdapat tiga tugas guru yaitu:

Tugas guru sebagai suatu profesi meliputi mendidik dalam arti meneruskan dan mengembangkan nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan iptek, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan pada peserta didik. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan meliputi bahwa guru di sekolah harus dapat menjadi orangtua kedua, dapat memahami peserta didik dengan tugas perkembangannya mulai dari sebagai makhluk bermain (*homoludens*), sebagai makhluk remaja/berkarya (*homopither*) dan sebagai makhluk berpikir/dewasa (*homosapiens*). Membantu peserta didik dalam

mentransformasikan dirinya sebagai upaya pembentukan sikap dan membantu peserta dalam mengidentifikasi diri pesertab itu sendiri.

Menurut Rusman (2011: 22), kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang professional meliputi:

a. Kompetensi Pedagogik

Adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. (Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir a). Artinya guru harus mampu mengelola kegiatan pembelajaran, mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi manajemen kurikulum, serta memiliki pemahaman tentang psikologi pendidikan, terutama terhadap kebutuhan dan perkembangan peserta didik agar kegiatan pembelajaran lebih bermakna dan berhasil guna.

b. Kompetensi Personal

Adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. (SNP, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir b). Artinya guru memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga guru mampu menjadi sumber inspirasi bagi siswa. Dengan kata lain, guru harus memiliki kepribadian yang patut diteladani, sehingga mampu melaksanakan tri-pusat yang dikemukakan oleh Ki Hadjar Dewantoro, yaitu *Ing Ngarso Sung Tulado, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani*. (di depan guru member teladan/ccontoh, di tengah memberikan karsa, dan di belakang memberikan dorongan/motivasi).

c. Kompetensi Profesional

Adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir c). Artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas berkenaan dengan bidang studi atau *subjek matter* yang akan diajarkan serta penguasaan didaktik metodik dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritis, mampu memilih model, strategi, dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru pun harus memiliki pengetahuan luas tentang kurikulum, dan landasan kependidikan.

d. Kompetensi Sosial

Adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. (Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28

ayat 3 butir d). Artinya ia menunjukkan kemampuan berkomunikasi social, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama teman guru, dengan kepala sekolah bahkan dengan masyarakat luas.

Selanjutnya Rusman (2008: 23) menambahkan apabila guru telah memiliki keempat kompetensi di atas, maka guru tersebut telah memiliki hak professional karena ia telah jelas memenuhi syarat-syarat berikut:

- 1) Mendapat pengakuan dan perlakuan hukum terhadap batas wewenang keguruan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Memiliki kebebasan untuk mengambil langkah-langkah interaksi edukatif dalam batas tanggung jawabnya dan ikut serta dalam proses pengembangan pendidikan setempat.
- 3) Menikmati teknis kepemimpinan dan dukungan pengelolaan yang efektif dan efisien dalam rangka menjalankan tugas sehari-hari.
- 4) Menerima perlindungan dan organisasi profesi yang wajar terhadap usaha-usaha dan prestasi yang inovatif dalam bidang pengabdianya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah satuan dari beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru supaya ia dapat menjalankan tugasnya (mengajar) dan melaksanakan proses belajar dan mengajar dengan baik dan sukses. Terdapat beberapa komponen yang harus dimiliki guru, dimana kompetensi guru ini akan berpengaruh terhadap profesionalisme guru tersebut. Kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik

Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi Personal

Adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3. Kompetensi Professional

Adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional.

4. Kompetensi sosial

Adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

e) Kriteria Guru Profesional

Menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang gampang, seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya kepada siswa sudah cukup, hal ini belumlah dapat dikategori sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, karena guru yang profesional, mereka harus memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya. Kunandar (2007: 58) mengemukakan bahwa suatu pekerjaan profesional memerlukan persyaratan khusus, yakni:

1. Menuntut adanya keterampilan 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 yang memadai;
4. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
5. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Sujanto (2007: 90), guru dikatakan professional apabila memiliki karakteristik :

- 1) Guru selalu membuat perencanaan mengajar yang konkret dan rinci yang digunakan sebagai pedoman dalam KBM. Pada prinsipnya persiapan mengajar guru sudah diwajibkan sejak lama. Saat ini tinggal melakukan berbagai adaptasi saja dari perubahan yang diinginkan.
- 2) Guru berusaha menempatkan siswa sebagai subyek belajar, guru sebagai pelayan, fasilitator, dan mitra siswa agar siswa dapat mengalami proses belajar bermakna. Ketika guru memosisikan sebagai mitra belajar merupakan hal baru, karena selama ini guru sebagai pusat perhatian siswa. Guru masih sebagai orang sumber belajar utama, dan ada anggapan bahwa guru masih sebagai figure sentral dalam KBM.
- 3) Guru dapat bersikap kritis, teguh, dalam membela kebenaran dan bersikap inovatif. Untuk dapat bersikap kritis, guru dituntut memiliki pengetahuan yang cukup, menguasai substansi materi pelajaran dengan baik, memiliki informasi luas tentang pendidikan dan kehidupan masyarakat, serta memahami arah dan kebijakan politik pendidik yang terus berubah sesuai dengan tuntutan zamannya.
- 4) Guru juga bersikap dinamis dalam mengubah pola pembelajaran (peran siswa, peran guru, dan gaya mengajarnya). Peran siswa yang awalnya sebagai “konsumen” berubah menjadi “produsen.”
- 5) Guru juga berani meyakinkan pihak lain (kepala sekolah, orangtua, dan masyarakat) tentang rancangan inovasi yang akan dilakukan dengan argumentasi logis-kritis. Untuk dapat melakukan itu, guru harus belajar secara terus menerus, agar dapat memiliki pengetahuan yang komprehensif.
- 6) Guru harus kreatif membangun dan menghasilkan karya pendidikan seperti: tulisan ilmiah, pembuatan alat bantu mengajar, menganalisis bahan ajar, organisasi kelas, dsb. Kreatifitas harus dapat menunjang keefektifan pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, harus kita ketahui bahwa untuk menjadi guru professional terdapat beberapa langkah atau kriteria yang harus dipenuhi oleh guru misalnya saja: (1) memiliki latar belakang pendidikan dalam bidang yang akan diajar; (2) memiliki mental dan badan yang sehat; (3) memiliki keahlian menjadi seorang guru; (4) bersikap kritis, teguh, dan rela membela kebenaran; (5) selalu membuat perencanaan mengajar dengan tepat waktu; (6) bersikap dinamis dalam hal memberi inovasi dalam program pengajaran. Diharapkan dengan guru yang profesional akan memberikan perbaikan kualitas pendidikan yang akan berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa.

2. Supervisi Pendidikan

a) Pengertian Supervisi Pendidikan

Menurut Gunawan Ari dalam Shofiana (2008: 10) bahwa:

Supervisi itu sendiri berasal dari bahasa Inggris, yaitu "*supervision.*" *Super* yang berarti di atas dan *vision* yang berarti melihat, yang masih satu arti dengan inspeksi, pemeriksaan dan pengawasan, dan penilikan, dalam artian kegiatan yang dilakukan oleh atasan atau orang yang berposisi di atas, yaitu pimpinan terhadap hal-hal yang ada di bawahnya, yaitu yang menjadi bawahannya. Supervisi merupakan istilah yang dalam rumpun pengawasan tetapi sifatnya lebih *human, manusiawi*. Orang yang melakukan pekerjaan supervisi disebut Supervisor.

Istilah supervisi baru muncul lebih dari tiga dasawarsa terakhir ini. Karena dahulu istilah yang banyak digunakan untuk kegiatan serupa ini adalah inspeksi, pemeriksaan, pengawasan atau penilikan. Dalam konteks sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan, supervisi merupakan bagian dari proses administrasi dan manajemen. Kegiatan supervisi melengkapi fungsi-fungsi administrasi yang ada di sekolah sebagai fungsi terakhir, yaitu penilaian terhadap semua kegiatan dalam mencapai tujuan. Dimana peran dari supervisi itu sendiri untuk mengoptimalkan program dan tanggungjawab dari semua program.

Undang-Undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 29 tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah, menegaskan bahwa pada jenjang pendidikan menengah, selain pengawasan, kepala sekolah juga mendapat tugas sebagai supervisor yang diharapkan dapat setiap kali berkunjung ke kelas dan mengamati kegiatan guru yang sedang mengajar. Supervisi itu sendiri bersifat mengevaluasi hasil kerja yang telah dijalankan selama periode tertentu. Biasanya supervisi pendidikan itu sendiri dilakukan setiap tiga bulan sekali. Supervisi pendidikan itu sendiri diharapkan

dapat memperbaiki cara mengajar dan kegiatan belajar mengajar yang terdapat di suatu sekolah. Pendapat Boardman et al dalam buku Sahertian (2008: 17) :

Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasikan dan membimbing secara continue pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Dengan demikian mereka dapat menstimulasikan dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara continue serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.

Directionary of education good Carter dalam Sahertian (2008: 25) memberi pengertian bahwa, “Supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memperbaiki pengajaran termasuk menstimulasikan, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta evaluasi pengajaran.” Perkembangan selanjutnya tentang supervisi dikemukakan oleh Sergiovanni dalam Arikunto (2004: 35) yang menyatakan:

Supervisi bukan hanya dilakukan oleh pejabat yang sudah ditunjuk tetapi oleh seluruh personel yang ada di sekolah (*by the entire school staffs*). Dimana tujuan utama supervisi adalah meningkatkan kualitas pembelajaran, yang harapan akhirnya juga pada prestasi belajar siswa.

Pengertian lain juga terdapat istilah inspeksi yang berkonotasi mencari-cari kesalahan. Hal ini sangatlah tidak sesuai dengan era sekarang ini dimana supervisi lebih sebagai proses pengamatan, pengidentifikasian hal yang suah baik dan hal yang belum baik agar dapat dilakukan pembinaan kepada guru. Kimball Wiles dalam Sahertian (2008: 25) memberikan batasan tentang supervisi yakni sebagai berikut:

Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi belajar-mengajar agar memperoleh kondisi yang baik. Selanjutnya ia memandang supervisi meliputi segenap aktivitas yang dirancang untuk mengembangkan pengajaran pada semua tingkatan organisasi sekolah. Meskipun tujuan akhirnya tertuju pada hasil belajar siswa, namun yang diutamakan dalam supervisi adalah bantuan kepada guru, yang menurutnya tentu akan berdampak pada siswa pula.

Supervisi pendidikan mengkonsentrasikan kawasannya pada berbagai usaha untuk membantu guru dalam proses perbaikan pengajaran. Dengan demikian, supervisi pendidikan merupakan bagian dari kegiatan administrasi pendidikan. Kegiatan pokok supervisi itu sendiri adalah melakukan pembinaan kepada sekolah pada umumnya dan guru pada khususnya agar kualitas pembelajaran meningkat. Dalam pengertiannya terdahulu supervisi dimakanai sebagai suatu pengawasan dari kepala sekolah dan pengawas sebagai pejabat di atas guru untuk melihat atau mengawasi guru.

Mc Nerney dalam buku Shertian (2008: 17) mengatakan bahwa, “Supervisi sebagai suatu prosedur memberi arah serta mengadakan penilaian secara kritis terhadap proses pembelajaran.” Sergiovani dalam Arikunto (2004: 58) mengemukakan pernyataan yang berhubungan dengan supervisi sebagai berikut:

- 1) supervisi lebih bersifat proses daripada peranan;
- 2) supervisi adalah suatu proses yang digunakan oleh personal sekolah yang bertanggung jawab terhadap aspek-aspek tujuan sekolah yang bertanggung secara langsung kepada para personal yang lain, untuk menolong mereka menyelesaikan tujuan sekolah itu.

Menurut Sahertian (2008: 19) dapat dirumuskan bahwa, “Supervisi tidak lain dari usaha memberi layanan kepada guru-guru, maka tujuan supervisi adalah dalam usaha memperbaiki pengajaran. Kata kunci dari pemberi supervisi pada akhirnya ialah memberikan layanan dan bantuan.” Semiawan (2006: 80) mengungkapkan bahwa:

Supervisi pendidikan merupakan bagian dari fungsi-fungsi pokok administrasi pendidikan. Oleh karena itu, sebagai bagian penting yang tidak terpisahkan dengan bagian lainnya, isu kebijakan mengenai supervisi pendidikan selalu saja menarik untuk dibicarakan. Pembicaraan tentang hal

ini tentu saja tidak dapat dilepaskan dengan administrasi pendidikan itu sendiri.

Arikunto (2004: 58) menyimpulkan bahwa, “Supervisi pendidikan adalah usaha atau upaya dari pihak lain atau lembaga pendidikan untuk memberikan bantuan kepada guru dalam hal mengetahui atau memahami jenis, prosedur, dan mekanisme memperoleh berbagai sumber yang sangat diperlukan dalam hal usaha meningkatkan kemampuan guru.”

Berdasarkan beberapa penjelasan yang telah dibahas, penulis berpendapat bahwa supervisi adalah segala sesuatu kebijakan dari para pejabat sekolah atau pengurus sekolah yang diarahkan kepada penyediaan kepemimpinan bagi para guru dan tenaga pendidikan lain dalam perbaikan pengajaran, melihat stimulasi pertumbuhan profesionalis dan perkembangan dari para guru, seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metode-metode mengajar, dan evaluasi pengajaran. Melalui supervisi yang intensif pada guru, secara tidak langsung siswa akan terkena dampaknya juga. Karena kualitas guru dalam mengajar dapat ditingkatkan. Selain itu supervisi juga memberikan manfaat pada guru agar lebih mudah memahami keadaan dan kebutuhan siswanya.

b) Jenis Supervisi Pendidikan

Menurut pendapat Ari H. Gunawan dalam Sofiana (2008: 30) jenis supervisi pendidikan itu antara lain.

- 1) Supervisi Klinis (*Clinical Supervision*)
Supervisi jenis ini merupakan pembinaan profesionalisme yang dilakukan secara sistematis kepada calon guru sesuai kebutuhan calon guru yang bersangkutan dengan tujuan membina keterampilan mengajar.
- 2) Validasi Teman Sejawat (*Peer Validation*)
Validasi adalah istilah yang hampir sama dengan penilaian atau evaluasi. Dalam supervisi ini, validasi suatu lembaga Pendidikan diprakarsai oleh

aparatur unit fungsional (inspektur/pengawas/supervisor), bukan karena keinginan lembaga pendidikan yang bersangkutan, tetapi dalam teman sejawat pihak luar yang melakukan validasi atas permintaan lembaga yang bersangkutan. Pihak luar yang melakukan validasi bukanlah aparatur fungsional, tetapi sekelompok orang profesional yang tidak ada hubungannya langsung baik organisator maupun administratif.

Namun, menurut Soetjipto dan Kosasi (2004: 237) ada dua jenis supervisi dilihat dari peranannya dalam perubahan, yaitu.

1. Supervisi traktif, artinya supervisi yang hanya berusaha melakukan perubahan kecil karena menjaga kontribuitas. Misalnya saja dapat dilihat dari kegiatan rutin guru-guru untuk membicarakan kesulitan-kesulitan kecil, memberikan informasi tentang prosedur yang telah disepakati dan memberikan arahan dalam prosedur standar operasi (PSO) dalam suatu kegiatan.
2. Supervisi dinamik, yaitu supervisi yang diarahkan untuk mengubah secara lebih intensif praktek-praktek pengajaran tertentu. Tekanan dalam perubahan ini diletakkan kepada diskontinuitas, gangguan terhadap praktek yang ada sekarang untuk diganti dengan yang baru. Program demikian merupakan program baru yang mempengaruhi program perilaku murid, guru, dan semua personel sekolah.

Kegiatan supervisi sesuai dengan konsep pengertiannya menurut Arikunto (2004: 62), dapat dibedakan menjadi dua, yaitu.

1. Supervisi akademik : supervisi menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar.
2. Supervisi administrasi : supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung terlaksananya pembelajaran.

Dari beberapa pendapat ahli, penulis menyimpulkan bahwa terdapat beberapa jenis supervisi. Supervisi yang dilakukan disesuaikan dengan keadaan yang terdapat di sebuah sekolah tersebut. Jenis supervisi tersebut yaitu supervisi klinis, akademik, administrasi, traktif, dinamik, dan supervisi teman sejawat. Permasalahan yang dibahas dalam supervisi ditetapkan oleh pihak supervisor. cakupan materinya dapat berupa masalah akademik dan aspek administrasi.

c) Tujuan Supervisi Pendidikan

Bertitik tolak dari komponen-komponen sistem pembelajaran atau faktor-faktor penentu keberhasilan belajar, maka dalam Arikunto (2004: 60) tujuan khusus supervisi akademik adalah:

1. Meningkatkan kinerja siswa di sekolah dalam peranannya sebagai peserta didik yang belajar dengan semangat tinggi, agar dapat mencapai prestasi belajar secara optimal;
2. Meningkatkan mutu kinerja guru di sekolah sehingga berhasil membantu dan membimbing siswa mencapai prestasi belajar dan pribadi sebagaimana diharapkan;
3. Meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik di dalam proses pembelajaran di sekolah serta mendukung diilikinya kemampuan pada diri lulusan sesuai dengan tujuan lembaga;
4. Meningkatkan keefektifan dan keefisienan sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan belajar siswa;
5. Meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah, khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal, yang selanjutnya siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana diharapkan; dan
6. Meningkatkan kualitas situasi umum sekolah sedemikian rupa sehingga tercipta situasi yang tenang dan tentram serta kondusif bagi kehidupan sekolah pada umumnya, khususnya pada kualitas pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.

Menurut pendapat Sahertian (2008: 19) bahwa:

Seperti yang telah dijelaskan kata kunci dari supervisi ialah memberikan layanan dan bantuan kepada guru-guru maka tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang dilakukan guru di kelas. Atau dikatakan tujuan umum dari supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru (dan staf sekolah) agar mampu meningkatkan kualitas kerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran. Selanjutnya tujuan supervisi pendidikan adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang apada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa.

Berdasarkan hal tersebut, penulis berpendapat bahwa tujuan dari supervisi adalah memberikan bantuan dan layanan kepada guru dalam mengembangkan dan mengatasi masalah dalam pengajaran yang dilakukan oleh guru yang mana hal ini

akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas belajar dari siswa. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap kemajuan potensi yang akan dimiliki oleh guru. Seperti penjelasan yang lalu, supervisi pendidikan bertujuan membantu guru dalam memperbaiki proses belajar mengajar melalui peningkatan kompetensi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugas professional mengajarnya. Dengan demikian peranan guru dalam supervisi sangat besar, dalam menentukan berhasil atau tidaknya supervisi. Guru hendaknya aktif membahas atau menceritakan kepada supervisor tentang masalah yang dihadapinya dalam mengajar.

d) Prinsip Supervisi Pendidikan

Prinsip supervisi pendidikan menurut Sahertian (2008: 19) adalah sebagai berikut.

- 1) Prinsip Ilmiah, ciri :
 - i. Kegiatan supervisi dilaksanakan berdasarkan data objektif yang diperoleh dalam kenyataan pelaksanaan proses belajar mengajar
 - ii. Untuk memperoleh data perlu ditetapkan alat perekam data seperti angket, observasi, percakapan pribadi dst.
 - iii. Setiap kegiatan supervisi dilaksanakan secara sistematis berencana dan *continue*.
- 2) Prinsip Demokratis
Demokratis menjunjung tinggi harga diri dan martabat guru, bukan berdasarkan atasan dan bawahan tapi rasa kejawatan. Servis dan bantuan bagi guru berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga guru-guru merasa aman untuk mengembangkan tugasnya.
- 3) Prinsip Kerja sama
Mengembangkan usaha bersama atau menurut istilah supervisi "*sharing of idea, sharing of experience,*" memberi support, mendorong, menstimulasikan guru sehingga mereka merasa tumbuh bersama.
- 4) Prinsip konstruktif dan kreatif
Setiap guru akan merasa termotivasi dalam mengembangkan potensi kreativitas kalau supervisi mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, bukan melalui cara-cara menakutkan.

Purwanto dalam Sahertian (2008: 40) mengemukakan beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam supervisi adalah.

1. Supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif, yaitu bahwa dari para supervisor seyogyaknya dapat memberikan motivasi kepada pihak-

- pihak yang disupervisi sehingga tumbuh dorongan atau motivasi untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang lebih baik.
2. Supervisi hendaknya didasarkan pada keadaan dan kenyataan yang sesuai dengan sebenar-benarnya terjadi sehingga kegiatan supervisi dapat terlaksana dengan realistis dan mudah dilaksanakan.
 3. Kegiatan supervisi hendaknya terlaksana dengan sederhana, tidak terlalu kaku dan muluk tetapi sewajarnya.
 4. Supervisi hendaknya dapat memberikan rasa aman kepada pihak-pihak yang disupervisi, bukan sebaliknya menumbuhkan rasa tercekam, takut, was-was, dan sebagainya sebagaimana perasaan tidak menentu.
 5. Dalam pelaksanaan supervisi hendaknya terjalin hubungan profesional antara pihak yang mensupervisi dengan yang disupervisi, bukan didasarkan atas hubungan pribadi.
 6. Supervisi hendaknya didasarkan pada jenis kemampuan, kesanggupan, serta kondisi, dan sikap pihak yang disupervisi.
 7. Supervisi tidak dilaksanakan dalam situasi mendesak (yang timbul dari sikap otoriter supervisor) sehingga berdampak pada rasa gelisah, yang selanjutnya mungkin justru menumbuhkan sikap jengkel, apalagi berdampak pada sikap antipati dari pihak yang disupervisi.
 8. Supervisi bukanlah inspeksi atau pemeriksaan sehingga tidak tepatlah jika supervisor bertindak mencari-cari kesalahan dari perilaku pihak yang sedang di supervisi.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dalam pelaksanaan supervisi agar dapat memenuhi fungsi supervisi sebaiknya supervisi harus memenuhi beberapa prinsip supervisi, yaitu: 1) supervisi bersifat memberi bimbingan dan bantuan kepada guru dan staf sekolah; 2) pemberian bantuan dilakukan secara langsung; dan 3) kegiatan supervisi sebaiknya dilakukan secara berkala misalnya 3 bulan sekali.

e) Fungsi dan Peranan Supervisi Pendidikan

Fungsi utama supervisi pendidikan ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran. Franseth Jane, atau Ayer dalam *Encyclopedia of educational Research: Chester Harris* yang terdapat dalam buku Sahertian (2008: 20) mengemukakan bahwa, “Fungsi utama supervisi ialah membina program pengajaran yang ada sebaik-baiknya sehingga selalu ada usaha perbaikan.”

Masih dalam buku yang sama, Burton & Brucker dalam Sahertian (2008: 20) mengemukakan bahwa, “Fungsi utama supervisi modern ialah menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran peserta didik.” Ia mengungkapkan bahwa fungsi utama supervisi bukanlah perbaikan pembelajaran saja, tapi untuk ke arah pertumbuhan profesi guru.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa supervisi berfungsi membantu (*assisting*), memberi support (*supporting*), dan mengajak mengikutsertakan. Supervisi juga berperan dalam meningkatkan mutu pelajaran, memicu hal yang dapat mengembangkan pembelajaran dan juga dapat membina dan memimpin para guru agar lebih professional lagi.

f) Objek atau Sasaran Supervisi Pendidikan

Sedangkan Oliva yang dikutip oleh Sahertian (2008: 26) berpendapat bahwa sasaran supervisi pendidikan adalah memperbaiki pengajaran, pengembangan kurikulum, dan pengembangan staf.

Sedangkan menurut Sahertian (2008: 27) objek supervisi pendidikan mencakup.

- 1) Pembinaan Kurikulum
Pengalaman menunjukkan bahwa pembaharuan kurikulum sejak tahun 1975, kurikulum 1994 yang dikeluarkan yang disempurnakan dan kurikulum 1994, yang dikeluarkan Depdikbud di Jakarta lengkap dengan pedoman / petunjuk pelaksanaan. Perlu sekali diberikan pelatihan untuk orang yang melatih membina dan menerjemahkan itu kepada guru-guru.
- 2) Perbaikan Proses Pembelajaran
Memperbaiki proses pembelajaran sangat penting karena akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Untuk mencapai hal tersebut guru perlu merancang sejumlah pengalaman belajar.
- 3) Pengembangan Staf
Pengembangan staf dapat dilihat usaha yang datang dari guru iu sendiri untuk meningkatkan kualitas profesi mengajarkannya.

Menurut Daryanto (2000: 175) bahwa, “Supervisi pendidikan ialah bantuan yang diberikan kepada personel pendidikan untuk mengembangkan proses pendidikan yang lebih baik dan upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut.”

1. Menyampaikan gagasan, prosedur dan bahan material untuk menilai dan mengembangkan kurikulum.
2. Mengembangkan pedoman, petunjuk, cara dan bahan penunjang lainnya untuk melaksanakan kurikulum.
3. Merencanakan perbaikan metode proses belajar mengajar secara formal melalui penataran, lokakarya, sanggar kerja, seminar, dan kunjungan dinas.
4. Membina dan mengembangkan organisasi profesi seperti : Musyawarah Guru Bidang Studi, Kelompok Kerja Guru (KKG), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), dan Kelompok Kerja Penilik Sekolah (KKPS).
5. Membina, membimbing, dan mengarahkan guru-guru kepada peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan melaksanakan proses belajar mengajar.
6. Menilai kurikulum, sarana prasarana, prosedur berdasarkan tujuan pendidikan.

Selanjutnya Kosasi (2004: 235) berpendapat bahwa:

Sasaran supervisi dapat kita bedakan menjadi dua, yaitu yang berhubungan langsung dalam pengajaran. Supervisi pendidikan berbeda dengan administrasi pendidikan. Administrasi pendidikan merupakan proses dan bentuk kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan pendidikan. Kerja sama ini menyangkut kegiatan mulai dari penetapan tujuan pendidikan, perencanaan untuk mencapai tujuan, pengorganisasian orang yang terlibat dalam pencapaian tujuan, pengontrolan kegiatan, sampai kepada evaluasi untuk melihat apakah pekerjaan itu berhasil atau tidak.

Berdasarkan penjelasan di atas, sasaran supervisi pendidikan adalah memperbaiki pengajaran, pengembangan kurikulum, pengembangan staf, membina pengembangan profesi, dan mencapai tujuan pendidikan.

g) Pendekatan Supervisi Pendidikan

Sekurang-kurangnya dapat dikumpulkan empat macam cara pendekatan yang nampak dalam memberikan supervisi menurut Piet Sahertian (2008: 45) yaitu :

- 1) Pendekatan yang bersifat konvensional
Dimana para pengusaha mempunyai otoritas yang tinggi dan ingin menunjukkan kekuasaan, maka sistem pengawasan juga ketat dan kaku. Pengawasan dilakukan sebagai inspeksi. Tugasnya mencari kecurangan atau kesalahan (*Snoopervison*).
- 2) Pendekatan yang bersifat *scientific*
Pengaruh manajemen yang *scientific* telah tertular pula pada para supervisor dan administrator pendidik. Prinsip-prinsip ilmiah diterapkan dalam bidang supervisi pendidikan, cirinya yaitu.
 - a) Menggunakan instrument pengumpulan data.
 - b) Ada data yang objektif.
 - c) Dilaksanakan secara berencana dan kontinue
 - d) Sistematis dan menggunakan prosedur dan teknik tertentu.

Setelah membahas beberapa konsep dan teori tentang supervisi pendidikan, penulis dapat menyimpulkan bahwa supervisi pendidikan adalah usaha memberikan layanan kepada para guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok. Dimana supervisi pendidikan itu sendiri bertujuan untuk memperbaiki dan mengevaluasi hasil pengajaran yang telah dilakukan oleh guru. Hal ini nantinya diharapkan dapat memperbaiki kualitas siswa dalam proses belajar mengajar.

Supervisi pendidikan ini perlu ditekankan pada kalimat memberikan layanan dan bantuan, bukan hanya dengan melakukan inspeksi atau penilikan yang dapat menakuti para guru. Supervisi pendidikan sangat perlu dilakukan karena dengan hal ini guru dapat memecahkan permasalahan yang dihadapinya dalam mengajar selama ini. Supervisi baiknya dilakukan minimal tiga bulan sekali. Jika supervisi pendidikan ini efektif dilakukan, maka akan mungkin dapat tercipta kinerja guru yang semakin baik. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan profesionalitas seorang guru.

3. Organisasi Profesi Guru

Pekerjaan sebagai guru muncul dari kepercayaan masyarakat dalam rangka mengabdikan diri pada masyarakat. Pekerjaan itu menuntut keterampilan tertentu yang dipersiapkan melalui proses pendidikan dan latihan yang relatif lama, serta dilakukan dalam lembaga tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan. Seperti FKIP di pelbagai universitas dan sekolah tinggi serta LPTK lainnya.

Profesi keguruan didukung oleh suatu disiplin ilmu, yaitu ilmu keguruan dan ilmu pendidikan. Profesi ini juga memiliki kode etik dan organisasi profesinya. Dari pekerjaan ini seorang guru memperoleh imbalan finansial dari masyarakat sebagai konsekuensi dari layanan yang diberikannya. Seperti yang telah disebutkan dalam salah satu kriteria jabatan professional, jabatan profesi harus mempunyai wadah untuk menyatukan gerak langkah dan mengendalikan keseluruhan profesi, yakni organisasi profesi guru. Bagi guru yang ada di Indonesia telah ada wadahnya seperti Persatuan Guru Republik Indonesia yang lebih dikenal dengan PGRI.

Menurut Sujanto (2007: 34) bahwa:

Bila diibaratkan bagai mesin, kesehatan para guru tergantung perawatannya. Untuk menggerakkan guru dan menjaga kesehatan geraknya, ada poros yang dapat diefektifkan untuk menggerakkan guru. Ada IGTK, PKG/KKG, MGMP, PGRI, ada sertifikat-sertifikat guru. Semua itu berpotensi untuk menggerakkan guru agar bertumbuh dan berkembang sesuai dengan harapan.

Sanusi et al dalam buku Soetjipto dan Kosasi (2004: 17), mengutarakan ciri-ciri umum suatu profesi itu sebagai berikut.

- a. Suatu jabatan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang menentukan (crusial).
- b. Jabatan yang menuntut keterampilan/keahlian tertentu.
- c. Keterampilan / keahlian yang dituntut jabatan itu dapat melalui pemecahan masalah dengan menggunakan teori dan metode ilmiah.
- d. Jabatan itu berdasarkan pada batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, sistematik, eksplisit, yang bukan hanya sekedar pendapat khalayak umum.
- e. Jabatan itu memerlukan pendidikan tingkat perguruan tinggi dengan waktu yang cukup lama.
- f. Proses pendidikan untuk jabatan itu juga merupakan aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional itu sendiri.
- g. Dalam memberikan layanan kepada masyarakat, anggota profesi itu berpegang teguh pada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesi.
- h. Tiap anggota profesi mempunyai kebebasan dan memberikan judgement terhadap permasalahan profesi yang di hadapinya.
- i. Dalam prakteknya melayani masyarakat, anggota profesi otonom dan bebas dari campur tangan orang lain,
- j. Jabatan ini mempunyai prestise yang tinggi dalam masyarakat, dan oleh karenanya memperoleh imbalan yang tinggi pula. (Soetjipto dan Rafli Kosasi, 1999).
- k. Khusus untuk jabatan guru, sebenarnya juga sudah ada yang mencoba menyusun kriterianya. Misalnya Nasional Education Asociation (NEA) (1948) menyarankan kriteria berikut.
 1. Jabatan yang melibatkan kegiatan itelektual.
 2. Jabatan yang menggeluti suetu batang tubuh ilmu yang khusus.
 3. Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama (bandingkan dengan pekerjaan yang memerlukan latihan umum belaka).
 4. Jabatan yang memerlukan “latihan dalam jabatan “ yang bersinambungan.
 5. Jabatan yang menjanjikan karir hidup dan keanggotaan yang permanen.
 6. Jabatan yang menentukan baku (standarnya) sedndiri.
 7. Jabatan yang mementingkan layanan diatas keuntungan pribadi.
 8. Jabatan yang mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat.

Berdasarkan pembahasan, penulis berpendapat bahwa pemanfaatan dari organisasi profesi guru harus diperhatikan. Keefektifan seseorang dalam organisasi profesi sesuai dengan profesinya, dapat memudahkan seseorang dalam menangani masalah pekerjaannya. Dengan adanya organisasi profesi diharapkan sekelompok orang yang memiliki jenis pekerjaan sama dapat saling bertukar informasi demi kemajuan bersama. Ornstein dan Levine dalam buku Soetjipto dan Kosasi (2004:

18) menyatakan bahwa profesi itu adalah jabatan yang sesuai dengan pengertian profesi di bawah ini sebagai berikut.

- a. Melayani masyarakat, merupakan karier yang akan dilaksanakan sepanjang hayat (tidak berganti-ganti pekerjaan).
- b. Memerlukan bidang ilmu dan keterampilan tertentu diluar jangkauan khalayak ramai (tidak setiap orang dapat melakukan).
- c. Menggunakan hasil penelitian dan aplikasi dari teori ke praktek (teori baru di kembangkan dari hasil penelitian).
- d. Memerlukan pelatihan khusus dengan waktu yang panjang
- e. Terkendali berdasarkan lisensi buku dan atau mempunyai persyaratan masuk (untuk menduduki jabatan tersebut memerlukan izin tertentu atau ada persyaratan khusus yang ditentukan untuk dapat mendudukinya).
- f. Otonomi dalam membuat keputusan tentang ruang lingkup kerja tertentu (tidak diatur oleh orang lain).
- g. Menerima tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil dan unjuk kerja yang ditampilkan yang berhubungan dengan layanan yang diberikan (langsung bertanggung jawab terhadap apa yang diputuskan, tidak dipindahkan ke atasan atau instansi yang lain lebih tinggi). Mempunyai sekumpulan unjuk kerja yang baku.
- h. Mempunyai komitmen terhadap jabatan dan klien dengan penekanan terhadap layanan yang akan diberikan.
- i. Menggunakan administrator untuk memudahkan profesinya relatif bebas dari supervisi dalam jabatan (misalnya dokter memakai tenaga administrasi untuk mendata klien, sementara tidak ada supervisi dari luar terhadap pekerjaan dokter sendiri).
- j. Mempunyai organisasi yang diatur oleh anggota profesi sendiri.
- k. Mempunyai asosiasi profesi atau kelompok 'elit' untuk mengetahui dan mengakui keberhasilan anggotanya (keberhasilan tugas dokter dievaluasi dan dihargai oleh organisasi Ikatan Dokter Indonesia (IDI), bukan oleh Departemen Kesehatan).
- l. Mempunyai kode etik untuk mejelaskan hal-hal yang meragukan atau menyangsikan yang berubungan dengan layanan yang diberikan.
- m. Mempunyai kadar kepercayaan yang tinggi dari publik dan kepercayaan diri sendiri anggotanya (anggota masyarakat selalu meyakini dokter lebih tahu tentang penyakit pasien yang dilayaninya).
- n. Mempunyai status sosial dan ekonomi yang tinggi (bila dibandingkan dengan jabatan lain).

Sikun Pribadi dalam buku Hamalik (2002: 5) mengungkapkan bahwa sebenarnya profesi itu adalah suatu lembaga yang mempunyai otoritas yang otonom, karena didukung oleh :

- a. Spesialisasi ilmu sehingga mengandung arti keahlian.

- b. Kode Etik yang terealisasikan dalam melaksanakan profesi, karena hakekatnya ialah pengabdian kepada masyarakat demi kesejahteraan masyarakat itu sendiri.
- c. Kelompok yang tergabung dalam profesi, yang menjaga jabatan itu dari penyalahgunaan oleh orang-orang yang tidak kompeten dengan pendidikan serta sertifikasi mereka yang memenuhi syarat-syarat yang diminta.
- d. Oleh masyarakat luas yang memanfaatkan profesi tersebut.
- e. Oleh Pemerintah yang melindungi profesi dengan undang-undangnya.

Lebih lanjut Pidarta (2003: 207) mengemukakan ciri-ciri profesi sebagai berikut:

(1) Pilihan jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang bersangkutan; (2) Telah memiliki ilmu, pengetahuan, dan keterampilan khusus, yang bersifat dinamis dan berkembang terus; (3) Ilmu pengetahuan, dan keterampilan khusus tersebut di atas diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi; (4) Punya otonomi dalam bertindak ketika melayani klien; (5) Mengabdikan kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan financial; (6) Tidak mengadvertensikan keahliannya untuk mendapatkan klien; (7) Menjadi anggota profesi; (8) Organisasi profesi tersebut menentukan persyaratan penerimaan para anggota, membina profesi anggota, mengawasi perilaku anggota, memberikan sanksi, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota.

Berdasarkan penjabaran pendapat para ahli, dapat dikatakan bahwa sebuah profesi khususnya profesi guru memerlukan sebuah organisasi profesi. Dimana fungsinya adalah menjaga jabatan itu dari penyalahgunaan oleh orang-orang yang tidak kompeten dengan pendidikan. Seseorang yang dikatakan memiliki profesi harus memiliki syarat berupa adanya sebuah organisasi profesi. Tiap anggota profesi juga mempunyai kebebasan dan memberikan judgement terhadap permasalahan profesi yang di hadapinya. Dengan demikian, adanya organisasi profesi guru akan mempengaruhi pula sikap pada profesionalitas guru itu sendiri.

a) Fungsi Organisasi Profesi Kependidikan

Syamsudin (1999: 95) berpendapat bahwa:

Organisasi profesi kependidikan selain sebagai ciri suatu profesi kependidikan, sekaligus juga memiliki fungsi tersendiri yang bermanfaat

bagi anggotanya. Organisasi profesi juga berfungsi sebagai pemersatu seluruh anggota profesi dalam kiprahnya menjalankan tugas keprofesionalnya, dan memiliki fungsi peningkatan kemampuan profesional profesi ini. Kedua fungsi tersebut dapat diuraikan berikut ini.

1) **Fungsi Pemersatu**

Kelahiran suatu organisasi profesi tidak terlepas dari motif yang mendasarinya, yaitu dorongan yang menggerakkan para profesional untuk membentuk suatu organisasi keprofesional. Motif tersebut begitu bervariasi, ada yang bersifat sosial, politik, ekonomi, kultural, dan falsafah tentang sistem nilai. Namun, umumnya dilatar belakangi oleh dua motif, yaitu motif intrinsik dan ekstrinsik. Secara intrinsik, para profesional terdorong oleh keinginannya mendapatkan kehidupan yang layak, sesuai dengan tugas profesi yang diembannya, bahkan mungkin mereka terdorong oleh semangat menunaikan tugasnya sebaik dan seikhlas mungkin. Secara ekstrinsik mereka terdorong oleh tuntutan masyarakat pengguna jasa suatu profesi yang semakin hari semakin kompleks. Organisasi profesi kependidikan, merupakan organisasi profesi sebagai wadah pemersatu pelbagai potensi profesi kependidikan dalam menghadapi kompleksitas tantangan dan harapan masyarakat pengguna jasa kependidikan.

2) **Fungsi Peningkatan Kemampuan Profesional**

Fungsi ini secara jelas tertuang dalam PP No. 38 tahun 1992, pasal 61 yang berbunyi, “Tenaga kependidikan dapat membentuk ikatan profesi sebagai wadah untuk meningkatkan dan mengembangkan karier, kemampuan, kewenangan profesional, martabat, dan kesejahteraan tenaga kependidikan”. PP tersebut menunjukkan adanya legalitas formal yang secara tersirat mewajibkan para anggota profesi kependidikan untuk selalu meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui organisasi atau ikatan profesi kependidikan. Bahkan dalam UUSPN Tahun 1989, Pasal 31 ayat 4 dinyatakan bahwa, “Tenaga kependidikan berkewajiban untuk berusaha mengembangkan kemampuan profesionalnya sesuai dengan perkembangan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pembangunan bangsa.”

Peningkatan kemampuan profesional tenaga kependidikan berdasarkan Kurikulum 1994 dapat dilakukan melalui dua program, yaitu program terstruktur dan tidak terstruktur. Program terstruktur adalah program yang dibuat dan dilaksanakan sedemikian rupa, mempunyai bahan dan produk kegiatan belajar yang dapat diakreditasi secara akademik dalam jumlah SKS tertentu. Dengan demikian, pada akhir program para peserta akan memperoleh sejumlah SKS yang pada gilirannya dapat disertakan dengan kualifikasi tertentu tenaga kependidikan. Program tidak terstruktur adalah program pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan yang dibuka berdasarkan kebutuhan tertentu sesuai dengan tuntutan waktu dan lingkungan yang ada. Terlingkup dalam program tidak terstruktur ini adalah:

1. Penataran tingkat nasional dan wilayah;

2. Supervisi yang dilaksanakan oleh pengawas atau pejabat yang terkait seperti Kepala Sekolah, Kepala Bidang, Kakandep;
3. Pembinaan dan pengembangan sejawat, yaitu dengan sesama tenaga kependidikan sejenis melalui forum komunikasi, seperti MGI.
4. Pembinaan dan pengembangan individual, yaitu upaya atas inisiatif sendiri dengan partisipasi dalam seminar, loka karya, dan yang lainnya.

b) Tujuan Organisasi Profesi Kependidikan

Salah satu tujuan organisasi ini adalah mempertinggi kesadaran sikap, mutu dan kegiatan profesi guru serta meningkatkan kesejahteraan guru. Sebagaimana dijelaskan dalam PP No. 38 tahun 1992, pasal 61, ada lima misi dan tujuan organisasi kependidikan, yaitu: meningkatkan dan/atau mengembangkan (1) karier, (2) kemampuan, (3) kewenangan profesional, (4) martabat, dan (5) kesejahteraan seluruh tenaga kependidikan. Sedangkan visinya secara umum ialah terwujudnya tenaga kependidikan yang profesional.

1. *Meningkatkan dan/atau mengembangkan karier anggota*, merupakan upaya dalam mengembangkan karier anggota sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya. Karier yang dimaksud adalah perwujudan diri seorang pengemban profesi secara bermakna, baik bagi dirinya maupun bagi orang lain (lingkungannya) melalui serangkaian aktivitas. Organisasi profesi berperan sebagai fasilitator dan motifator terjadinya peningkatan karier setiap anggota. Adalah kewajiban organisasi profesi kependidikan untuk mampu memfasilitasi dan memotifasi anggotanya mencapai karier yang diharapkan sesuai dengan tugas yang diembannya.
2. *Meningkatkan dan/atau mengembangkan kemampuan anggota*, merupakan upaya terwujudnya kompetensi kependidikan yang handal. Dengan kekuatan dan kewibawaan organisasi, para pengemban profesi akan memiliki kekuatan moral untuk senantiasa meningkatkan kemampuannya.
3. *Meningkatkan dan/atau mengembangkan kewenangan profesional anggota*, merupakan upaya para profesional untuk menempatkan anggota suatu profesi sesuai dengan kemampuannya. Organisasi profesi kependidikan bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan kepada anggotanya melalui pendidikan atau latihan terprogram.
4. *Meningkatkan dan/atau mengembangkan martabat anggota*, merupakan upaya organisasi profesi kependidikan agar anggotanya terhindar dari perlakuan tidak manusiawi dari pihak lain dan tidak melakukan praktik melecehkan nilai-nilai kemanusiaan. Dengan memasuki organisasi

profesi kependidikan anggota sekaligus terlindungi dari perlakuan masyarakat yang tidak mengindahkan martabat kemanusiaan dan berupaya memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan standar etis yang disepakati.

5. *Meningkatkan dan/atau mengembangkan kesejahteraan*, merupakan upaya organisasi profesi kependidikan untuk meningkatkan kesejahteraan lahir batin anggotanya. Dalam teori Maslow, kesejahteraan ini mungkin menempati urutan pertama berupa kebutuhan fisiologis yang harus dipenuhi. Banyak kiprah organisasi profesi kependidikan dalam meningkatkan kesejahteraan anggota. Asprasi anggota melalui organisasi terhadap pemerintah akan lebih terindahkan dibandingkan individu.

sumber : <http://beautifulindonesiaandpeace.blogspot.com//makalah-profesi-keguruan.html> diakses tanggal 11-11-2011.

c) Macam-Macam Organisasi Profesi Kependidikan Di Indonesia

Secara kuantitas, tidak berlebihan jika banyak kalangan pendidik menyatakan bahwa organisasi profesi kependidikan di Indonesia berkembang pesat bagaikan tumbuhan di musim penghujan. Karena memang terdapat beberapa jenis organisasi profesi kependidikan yang ada di Indonesia itu sendiri. Disamping PGRI yang satu-satunya organisasi yang diakui oleh pemerintah juga terdapat organisasi lain yang disebut Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang didirikan atas anjuran Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Sayangnya, organisasi ini tidak ada kaitan yang formal dengan PGRI.

Selain itu ada juga organisasi profesional guru yang lain yaitu ikatan serjana pendidikan indonesia (ISPI), yang sekarang suda mempunyai nanyak devisi yaitu Ikatan Petugas Bimbingan Belajar (IPBI), Himpunan Serjana Administrasi Pendidikan Indonesia (HSPBI), dan lain-lain, hubungannya secara formal dengan PGRI juga belum tampak secara nyata, sehingga belum didapatkan kerjasama yang saling menunjang dalam meningkatkan mutu anggotanya.

sumber : <http://qada.wordpress.com/profesi-keguruan/> diakses tanggal 11-11-2011.

Contoh organisasi profesi guru

1) Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI)

PGRI lahir pada 25 November 1945, setelah 100 hari proklamasi kemerdekaan Indonesia. Cikal bakal organisasi PGRI adalah diawali dengan nama Persatuan Guru Hindia Belanda (PGHB) tahun 1912. Kemudian berubah nama menjadi Persatuan Guru Indonesia (PGI) tahun 1932. Menurut Basuni dalam buku Soetjipto dan Raflis Kosasi (2004: 35) bahwa:

Pada saat didirikannya, organisasi ini disamping memiliki misi profesi juga ada tiga misi lainnya, yaitu misi politis-deologis, misi peraturan organisasi, dan misi kesejahteraan. Misi profesi PGRI adalah upaya untuk meningkatkan mutu guru sebagai penegak dan pelaksana pendidikan nasional. Salah satu tujuan PGRI adalah mempertinggi kesadaran, sikap, mutu, dan kegiatan profesi guru serta meningkatkan kesejahteraan mereka. Dalam kaitannya dengan pengembangan profesional guru, PGRI sampai saat ini masih mengandalkan pihak pemerintah, misalnya dalam merencanakan dan melakukan program-program penataran guru serta program peningkatan mutu lainnya. PGRI belum banyak merencanakan dan melakukan program atau kegiatan yang berkaitan dengan perbaikan cara mengajar, peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru, peningkatan kualifikasi guru, atau melakukan penelitian ilmiah tentang masalah-masalah profesional yang dihadapinya oleh para guru dewasa ini.

2) MGMP

Menurut Soetjipto dan Raflis Kosasi (2004: 36) bahwa :

Di samping PGRI sebagai satu-satunya organisasi profesi guru-guru sekolah yang diakui pemerintah sampai saat ini, ada organisasi guru yang disebut Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sejenis yang didirikan atas anjuran pejabat-pejabat Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Organisasi ini bertujuan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisasi dari guru dalam kelompoknya masing-masing. Kegiatan-kegiatan dalam kelompok ini diatur dengan jadwal yang cukup baik. Sayangnya, belum ada keterkaitan dan hubungan formal antara kelompok guru-guru dalam MGMP ini dengan PGRI. Merupakan lembaga efektif dan potensial untuk mengembangkan profesionalisme guru-guru SMP dan SMA sederajat.

4. Lingkungan Kerja

Setiap manusia maupun para pegawai sangatlah menginginkan suatu lingkungan kerja yang baik dan menunjang suatu pekerjaan yang akan dilakukannya, karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membawa dan menambah semangat para pekerja. Lingkungan kerja merupakan suatu situasi dimana karyawan tersebut bekerja, lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan akan menjadi efektif atau tidak banyak tergantung kepada orang lain itu sendiri.

Supardi dalam Sutirto (2007: 35) menyatakan bahwa:

Manusia dan beban kerja serta faktor-faktor dalam lingkungan kerja merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Sebab bila tidak ada dalam keseimbangan akan menimbulkan kelebihan bagi tenaga kerja yang akan menyebabkan gangguan pada daya kerja. Oleh karena itu untuk memperoleh produktivitas yang tinggi, perlu adanya usaha-usaha untuk mencapai suasana lingkungan yang baik. Usaha-usaha ini antara lain: a) menempatkan seseorang sesuai dengan keahlian seseorang; b) hubungan kerja yang harmonis antara bawahan dan atasan; c) penyediaan fasilitas yang cukup serta memadai, seperti kesehatan, keselamatan kerja, sarana pekerjaan, rekreasi dan lain-lain.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu dalam proses pencapaian tujuan dalam organisasi. Lingkungan kerja di sekolah sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen sekolah.

Penyusunan suatu system kerja yang baik akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan para guru.

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut pendapat Ridel & Brown dalam Sutirto (2007: 23) “Lingkungan sekolah harus dapat dibuat sedemikian mungkin serta dapat memberikan rangsangan/stimulus sebaik mungkin serta dapat memberikan rangsangan / stimulus sebaik mungkin.” Lingkungan kerja yang positif akan mendorong para guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan pekerjaan dalam sekolah akan dapat berjalan dengan baik.

Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Nitisemito (2004: 135) dalam bukunya mengatakan bahwa, “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.” Sedangkan menurut Larsen dalam Lestari (2007: 15) bahwa:

Lingkungan kerja yang positif merupakan suatu norma harapan dan kepercayaan dari personil-personil yang terlibat dalam organisasi sekolah, yang dapat memberikan dorongan untuk bertindak yang mengarah pada prestasi yang tinggi. Suasana sekolah yang efektif dirasakan sebagai penuh rasa kekeluargaan, bersifat praktis, dan penuh kejujuran.

Menurut Jahrie dan Hariyoto dalam Lestari (2007: 15) bahwa, “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar para pekerja yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (intangina, 2008) mendefinisikan bahwa, “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

(sumber: <http://intangina.Wordpress.com/> diakses tanggal 2011/11/11).

Sehingga, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan pembawaan atau sifat-sifat seseorang yang terlihat dalam kerjasama untuk bersikap membantu dalam usaha mencapai tujuan. Jika semangat ini kuat maka dapat dikatakan bahwa semangat itu tinggi, lingkungan kerja karyawan/guru yang meningkat disini adalah semangat karyawan/guru yang mempunyai kegairahan, semangat, penuh tanggung jawab terhadap pekerjaan dan saling mengetahui keadaan sesama teman sekerja.

Menurut Dalyono (2001: 129) bahwa, “Lingkungan adalah segala pengaruh langsung dan tidak langsung yang bekerja pada manusia dari luar meliputi isinya yang dihayati dan tidak langsung yang bekerja pada manusia dari luar meliputi isinya yang dihayati dan yang tidak kelihatan dari ruangan, iklim, dan lain-lain.” Selanjutnya, Hasanuddin (2008: 20) bahwa, “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.”

Sehubungan dengan beberapa pendapat ahli, bahwa apa yang hadir pada kita itu sangat berpengaruh pada lingkungan sekitarnya. Jadi lingkungan tempat kerja itu menyenangkan, maka segalanya akan berpengaruh terhadap moral/lingkungan kerja dari karyawan/guru, dan begitu pula bagi pimpinan atau kepala sekolah.

Sedangkan menurut Richard M. Steers dalam Hasanuddin (2008: 20) bahwa, “Di lingkungan kerja adalah tempat dimana berlangsungnya kegiatan yang diarahkan ketujuan dan harus mampu mengubah lingkungan ini bila dirasa perlu untuk menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan prestasi kerja.”

Selanjutnya Sarwoto dalam Lestari (2007: 16) berpendapat bahwa lingkungan ditempat kerja sangat mempengaruhi/meningkatkan efisiensi kerja misalnya:

- 1) Tata ruang yang tepat
- 2) Cahaya dalam ruangan yang tepat
- 3) Suhu kelembapan udara yang tepat
- 4) Secara yang tidak mengganggu konsentrasi belajar dan lain-lain.

Suasana lingkungan kerja haruslah diperhatikan, baik di lingkungan sekolah maupun di lingkungan lainnya. Hal ini diperlukan agar seseorang nyaman dalam bekerja. Hal ini serupa dengan pendapat M. Djaljoeni dalam Hasanuddin (2008: 20) bahwa, “Lingkungan bukanlah sekedar apa yang hadir di sekitar kita akan tetapi yang hadir dan berpengaruh.”

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan yang ada disekitar guru dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya yang dapat mempengaruhi prestasi atau hasil kerja guru. Atau dapat dikatakan bahwa, lingkungan kerja merupakan suatu pekerjaan yang ada disekitar para pekerja baik sarana maupun prasarana yang dapat mempengaruhi semangat dan tingginya kemauan dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dibebankan pada diri para pegawai.

b) Pengertian Suasana Kerja

WJS. Poerwodarminto dalam Sutirto (2007: 23), menyebutkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia mengatakan bahwa “Suasana adalah keadaan sekitar sesuatu atau lingkungan sesuatu.” Sedangkan menurut Hadari Nawawi dalam Sutirto (2007: 20), bahwa “ Suasana kerja dapat dikatakan pula sebagai hubungan kemanusiaan di sekitar tempat kerja.”

Berdasarkan pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja (guru) dalam melaksanakan aktivitasnya dimana suasana kerja itu akan berpengaruh terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya. Setiap guru mempunyai saling pengertian dan dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan guru, serta guru dengan guru atau berhubungan dengan teman sejawat sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan lancar. Adapun dalam penelitian ini suasana kerja yang dimaksud adalah:

- 1) Hubungan kerja yang intim
- 2) Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan
- 3) Lingkungan kerja yang baik
- 4) Fasilitas yang memadai di lingkungan kerja

c) Pembagian Lingkungan Kerja

Menurut Tohardi (2002: 137), lingkungan kerja terbagi dalam dua bagian, yaitu :

1. Lingkungan fisik yang merupakan suatu fasilitas yang telah disediakan guna untuk memperlancar suatu pekerjaan.
2. Lingkungan social (non fisik), merupakan suatu alat yang tidak dapat dilihat bentuknya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (Intanghina, 2008) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi terbagi menjadi 2 yakni:

- a) Lingkungan kerja fisik
- b) Lingkungan kerja non fisik

(sumber: <http://intangina.Wordpress.com/> diakses tanggal 2011/11/11).

Berdasarkan pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Dan lingkungan kerja bila tidak diperhatikan akan berakibat negatif pada produktifitas kerja. Namun, bila diperhatikan dengan baik akan berakibat positif pada produktifitas kerja maupun disiplin kerja karyawan. Banyak perusahaan atau tempat bekerja seperti sekolah misalnya yang mengabaikan masalah-masalah yang dianggap kecil dalam lingkungan tempat bekerja seperti penerangan, ventilitas dan lain-lain, padahal sebenarnya mempunyai cukup besar dalam lingkungan tersebut.

d) Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja guru berupa lingkungan disekolah, lingkungan belajar, dan lingkungan kerja memang tidak dapat dipisahkan lagi sebab di tempat tersebut guru berinteraksi dan menjalankan tugasnya sebagai seorang pengajar.

Lingkungan kerja yang nyaman akan memberi kenyamanan pada guru sehingga guru akan menjadi lebih semangat dalam mengajar dan bisa membuat para siswanya juga bersemangat belajar dan memperoleh hasil yang memuaskan baik guru maupun siswanya.

Perencanaan lingkungan kerja dalam suatu sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor dari lingkungan kerja fisik guru, seperti pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, musik dan kebisingan, juga faktor lainnya yang dapat mempengaruhi keadaan lingkungan kerja. Menurut Jahrie dan Hariyoto dalam Lestari (2007: 15) bahwa:

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, apabila mendapat cahaya yang cukup, terdapat hubungan harmonis sesama guru, bebas dari kebisingan dan gangguan akan menimbulkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Akan tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, cahaya lampu yang kurang terang, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan kebosanan terhadap sesuatu yang dikerjakannya.

Faktor manusia di lingkungan sekolah terdiri dari: tenaga administrasi, dan kelompok siswa. Masing-masing kelompok memiliki pribadi yang berbeda-beda, dilihat dari wataknya, kepentingan serta sikapnya. Akibat perbedaan pribadi menyebabkan interaksi yang unik dari masing-masing orang dengan lingkungannya. Namun, bila lingkungan kerja bersih dan terdapat keharmonisan sesama guru maka akan timbul hasil kerja yang baik.

Menurut Siswanto dalam Lestari (2007: 13) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi aktivitas kerja yaitu:

- 1) Intern, yaitu faktor yang terdapat dalam diri sendiri dalam kapasitasnya sebagai pelaksanaan kerja, gairah kerja, kemampuan bekerja, keahlian dalam bekerja, dan lain-lain.
- 2) Ekstern, yaitu faktor yang terdapat pada lingkungan sekitar dimana manusia melaksanakan pekerjaannya. Faktor ini bertalian dengan masalah-masalah yang menyangkut suasana kerja, lingkungan kerja, fasilitas dan lainnya.

Menurut Alex Nitisemito faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah :

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan

- c. Pertukaran udara
- d. Penerangan
- e. Music
- f. Keamanan
- g. Kebisingan

(sumber: <http://siaksoft.net/> diakses tanggal 2011/11/11).

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, jelas bahwa lingkungan kerja yang baik akan dapat mendukung suasana yang baik pula, sehingga secara praktis akan dapat mengurangi rasa lelah dan bosan. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan suasana kerja yang kurang menyenangkan dan hal ini akan dapat mempercepat kejenuhan. Dengan demikian, keadaan tersebut dapat berpengaruh terhadap sikap kerja seseorang. Menurut Lestari (2007: 18), hubungan karyawan atau guru merupakan aspek yang penting dalam pembentukan lingkungan kerja sosial yang baik, yaitu:

- 1) Hubungan antar guru dengan kepala sekolah
- 2) Hubungan antar sesama guru
- 3) Hubungan antara guru dengan karyawan lainnya
- 4) Hubungan antara guru dengan murid dan lain-lain.

Keseluruhan hubungan baik formal dan informal perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi, sehingga tercipta suatu kerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Melalui kerjasama yang baik akan menimbulkan lingkungan kerja yang menyenangkan. Diharapkan dengan lingkungan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan profesionalitas guru dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa suasana atau lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan berpengaruh terhadap hasil kerja seseorang dan motivasinya dalam meningkatkan profesionalitas dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang guru yang sudah merasa lelah dan bosan akhirnya tidak berkonsentrasi dalam mengajar sehingga akan lebih banyak kekurangan dalam mengajar. Oleh karena itu, agar profesionalitas seorang guru dapat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan harus didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.

e) Lingkungan Fisik Sekolah

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga ranah yaitu: lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, dan lingkungan masyarakat. Dimana lingkungan ini hanya bersifat lingkungan pasif saja. Karena lingkungan itu tidak hanya dengan sendirinya merangsang individu untuk bereaksi. Lingkungan akan bersifat efektif, kalau lingkungan itu memuat hal-hal tertentu yang menarik minatnya. Lingkungan akan menjadi efektif atau tidak, tergantung kepada orang itu sendiri.

Wetik dalam Mundayani (2009: 25) berpendapat bahwa, "Untuk menjamin agar tenaga kerja dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat atau kenyamanan adalah memperhatikan tempat kerjanya atau lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan dapat menyebabkan waktu kerja tidak efektif." Selanjutnya Wetik dalam Mundayani (2009: 25) dalam menambahkan bahwa, "Lingkungan kerja yang buruk salah satu penyebab tidak efektifnya akibat keteledoran pihak manajemen, sehingga kurang efektifnya lingkungan fisik, kerja dapat meningkatkan karyawan."

Berdasarkan penjelasan para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan merupakan faktor yang berperan pada produktivitas kerja. Keadaan kerja yang tergantung pada banyak hal, di antaranya : tata ruang, ventilasi, suhu, penerangan, suara gaduh, *lay out* keselamatan kerja. Sehingga jelas bahwa lingkungan kerja di sini adalah sesuatu keadaan kerja fisik yang memenuhi syarat pada faktor – faktor ventilasi, penerangan, bising, gaduh, tempat kerja dan keselamatan kerja.

Lingkungan kerja fisik meliputi: Bagaimana segala sesuatu yang berada di lingkungan dapat mempengaruhi kepala sekolah dan guru di dalam melaksanakan tugas-tugasnya, seperti kebersihan, penerangan atau cahaya, suara, tata ruang, udara atau ventilasi, tempat kerja, kebisingan dan tata warna di dalam rangka untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik kerja yang diperkirakan mampu mempengaruhi profesionalitas guru adalah kebersihan, ventilasi, penerangan, kegaduhan/kebisingan, tempat kerja, dan tata warna.

f) Lingkungan Non Fisik Kerja

Suasana kerja yang ada di suatu lingkungan sangat menentukan bagi kebersihan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan non fisik kerja bagi kepala sekolah adalah di sekolah. Guru yang setiap harinya bekerja dengan kepala sekolah, staf dan siswa tentu memerlukan suasana yang harmonis sehingga tercipta rasa aman, kebersamaan dan kekeluargaan. As'ad dalam Mundayani (2009: 25) dalam bukunya *Psikologi Industri* mengemukakan bahwa:

Hubungan antar karyawan termasuk dalam lingkungan kerja. Dalam hubungan antar karyawan dalam suatu organisasi kerja ini akan menciptakan suasana di dalam karyawan satu dengan yang lainnya saling mempengaruhi, begitu juga interaksi karyawan dengan pemimpin akan

menciptakan suatu suasana yang mungkin diinginkan dan tidak diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Proses komunikasi antar kepala sekolah, guru, staf dan siswa yang tidak berjalan dengan baik mengakibatkan suburnya berbagai problema dalam hubungan antar sesama. Secara sadar atau tidak, dapat menyebabkan terjadinya hal-hal yang bersifat emosional dan kadang-kadang terakumulasi dalam perilaku yang menyebabkan renggangnya hubungan antar personal, keregangan antara atasan dengan bawahan amtar sesama rekan kerja, guru dengan siswa, guru dengan masyarakat atau orangtua.

Di lingkungan kerja guru, suasana kondusif sangat dibutuhkan agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugasnya dengan senang hati, penuh semangat dan penuh gairah sehingga pekerjaannya dapat dilihat dengan baik. Galloway dalam Sutirto (2007: 36) bahwa, “Menjelaskan suasana kerja sekolah ini sebagai interaksi dengan kolega termasuk dengan kepala sekolah.” Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan non fisik kerja adalah suasana yang diciptakan oleh kepala sekolah, guru, staf, dan siswa dalam interaksi secara kekeluargaan yang mencakup kerjasama di tempat kerja, hubungan harmonis antar individu, komunikasi yang akrab dan saling menjaga peranan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang sejenis dengan pokok permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Oleh karena itu, pada bagian ini dilengkapi beberapa hasil penelitian yang ada kaitannya dengan pokok masalah ini, antara lain:

Tabel 2. Hasil Penelitian yang Relevan

Tahun	Nama	Judul Skripsi	Kesimpulan
2007	Tri Wahyuni (UNILA)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2005/2006	Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2005/2006 dengan $t_{hitung} 2,352 > t_{tabel} 1,676$ dan R^2 sebesar 9,548.
2008	Dian Maya Shofiana (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)	Profesionalisme Guru Dan Hubungannya Dengan Prestasi Belajar Siswa Di Mts Al-Jamii'ah Tegallega Cidolog Sukabumi tahun 2008	Terdapat hubungan/korelasi yang positif dan signifikan antara profesionalisme guru dalam bidang studi Fiqih dengan prestasi belajar siswa. Dengan hasil "rxy" atau "ro" lebih besar dari "rt" tabel atau "rt" baik pada taraf signifikansi 5% maupun 1% yaitu $(0,710 > 0,304/0,393)$.
2009	Sri Mundayani (UNILA)	Hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru MTS Negeri Sidoharjo Lampung Selatan tahun pelajaran 2008/2009.	Ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru di MTS Negeri Sidoharjo Lampung Selatan tahun pelajaran 2008/2009 yang dibuktikan dengan $R_{hitung} = 0,742$.
2009	Febi Lestari (UNILA)	Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2008/2009	Ada pengaruh antara Masa Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2008/2009 dengan diperoleh $F_{reg} > F_{tab} = 2,222 > 2,002$.

C. Kerangka Pikir

Pendidikan merupakan pilar penting dalam pembangunan suatu negara. Karena cikal bakal terbentuknya negara yang maju, kokoh, dan sehat adalah dari sumber daya manusia di dalam Negara itu sendiri. Sumber daya manusia yang arif, bersahaja, dan berkompeten lah yang dapat membangun dunia ini. Oleh sebab itu, sejak masih masa kanak-kanak pun harus sumber daya manusia harus dipersiapkan untuk menjadi generasi penerus bangsa. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan. Pendidikan yang dimaksud dapat berupa pendidikan formal (seperti sekolah umum dari TK, SD, SMP, SMA hingga Perguruan Tinggi) maupun pendidikan non formal (seperti pendidikan dalam keluarga, pendidikan Agama, dan pendidikan kepribadian).

Fungsi pendidikan pun harus betul-betul diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional sebab tujuan pendidikan berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas terhadap kegiatan penyelenggaraan pendidikan sehingga penyelenggaraan pendidikan harus diarahkan kepada (1) pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa, (2) pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna, (3) pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat, (4) pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi kuantitas maupun mutunya. Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan.

Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak dapat disangkal kerana lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru sebagai besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat.

Oleh karena itu masalah profesionalitas guru perlu mendapat perhatian.

Profesionalitas guru adalah sikap guru yang memiliki kompetensi, semangat, motivasi yang baik dalam mengajar untuk melaksanakan tugasnya secara baik secara ikhlas agar tujuan pembelajarannya dapat tercapai. Guru professional adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Banyak faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru dalam mengajar. Oleh karena itu, kita perlu mengkaji lebih lanjut faktor-faktor tersebut.

Supervisi pendidikan sebagai salah satu upaya dalam mengontrol dan membina kualitas dari tugas guru dalam mengajar merupakan hal penting yang sering

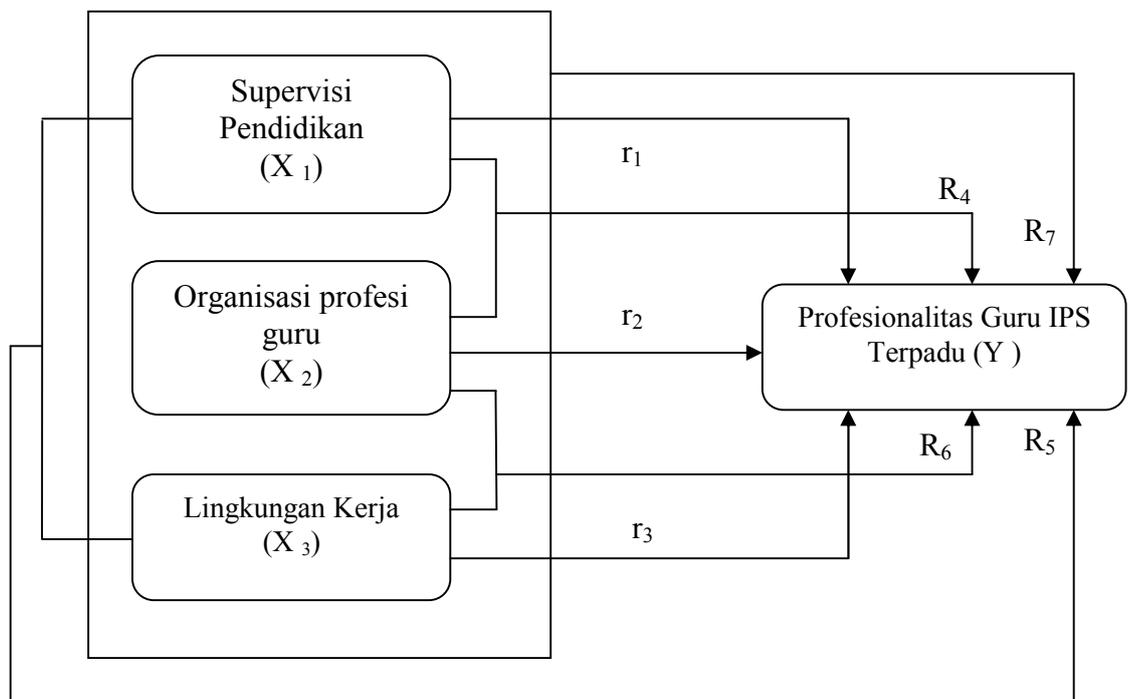
terabaikan oleh beberapa civitas akademik. Supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memperbaiki pengajaran termasuk memstimulasikan, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta evaluasi pengajaran. Supervisi pendidikan mengkonsentrasikan kawasannya pada berbagai usaha untuk membantu guru dalam proses perbaikan pengajaran. Dengan demikian, supervisi pendidikan merupakan bagian dari kegiatan administrasi pendidikan.

Organisasi profesi adalah wadah atau lembaga bagi para pekerja pada bidang profesi tertentu. Organisasi profesi kependidikan selain sebagai ciri suatu profesi kependidikan berfungsi sebagai pemersatu seluruh anggota profesi dalam kiprahnya menjalankan tugas keprofesiannya, dan memiliki fungsi peningkatan kemampuan profesional profesi ini. Salah satu organisasi profesi guru di Negara Indonesia ini adalah PGRI, MGMP, ISPI, IPBI, dan KKG. Organisasi profesi sangat diharapkan bagi peningkatan sikap profesionalitas guru. Hal ini karena organisasi profesi dapat memberikan panduan, bantuan, dan kontrol bagi profesionalitas guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Lingkungan kerja merupakan tempat bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya, tergantung pada profesi apa ia bekerja. Seperti misalnya guru, lingkungan kerja guru misalnya lingkungan sekolah. Karena sebagian besar waktu yang dimiliki guru dihabiskan di sekolah untuk mengajar. Hal ini akan berpengaruh pada motivasi dan semangat guru dalam mengajar.

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh baik pula dalam *mood* atau perasaan guru dalam mengajar. Bilamana, lingkungan yang kondusif akan membuat nyaman dan menimbulkan rasa betah dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan dari pemikiran tersebut diduga adanya pengaruh langsung antara supervisi pendidikan, organisasi profesi guru, dan lingkungan kerja terhadap profesionalitas guru di MGMP IPS Terpadu Kota Bandar Lampung tahun 2011/2012.

Selanjutnya, kerangka pikir yang dapat dibuat dalam penelitian ini adalah



Gambar 1 : Kerangka Teori. Paradigma ganda dengan tiga variabel independen. Paradigma Supervisi Pendidikan (X_1), Organisasi profesi guru (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Profesionalitas Guru IPS Terpadu (Y).

D. HIPOTESIS

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi pendidikan terhadap profesionalitas guru IPS Terpadu MGMP Kota Bandar Lampung tahun 2011/2012.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara organisasi profesi guru terhadap profesionalitas guru IPS Terpadu MGMP Kota Bandar Lampung tahun 2011/2012.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap profesionalitas guru IPS Terpadu MGMP Kota Bandar Lampung tahun 2011/2012.
4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi pendidikan dan organisasi profesi guru secara bersama-sama terhadap profesionalitas guru IPS Terpadu MGMP Kota Bandar Lampung tahun 2011/2012.
5. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi pendidikan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap profesionalitas guru IPS Terpadu MGMP Kota Bandar Lampung tahun 2011/2012.
6. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara organisasi profesi guru dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap profesionalitas guru IPS Terpadu MGMP Kota Bandar Lampung tahun 2011/2012.
7. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi pendidikan, organisasi profesi guru, dan lingkungan kerja terhadap profesionalitas guru IPS Terpadu MGMP Kota Bandar Lampung tahun 2011/2012.