

BAB II KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Kinerja

a. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja terdiri dari dua kata, yaitu “manajemen dan kinerja”. Menurut *Stooner* yang dikutip oleh Sulistyorini dalam buku manajemen pendidikan islam, manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya- sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹ Sedangkan Menurut Melayu S. P. Hasilbuan yang dikutip oleh Saefullah dalam buku manajemen pendidikan islam, manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.²

Sementara itu, Kinerja berasal dari pengertian *performance*, diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kinerja. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (implementasi dari rencana yang telah disusun) untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Armstrong dan Baron, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

¹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 11.

² U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), hlm. 1.

Dengan pemahaman tentang manajemen dan kinerja diatas, dapat dikatakan bahwa manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola. Dasar untuk melaksanakan manajemen kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya konsensus (keepakatan) dan kerjasama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah, dan terdapat umpan balik.³

Menurut para ahli yang dikutip oleh Uhar Suharsaputra, manajemen kinerja menurut Bacal adalah komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan, antara seorang karyawan dengan penyelia langsungnya. Sedangkan menurut Wibowo manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis secara terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas maka manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dapat mendorong pada pengembangan dan peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dan berkualitas, melalui komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan dengan pegawai sejalan dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.⁴

b. Tujuan dan Manfaat Manajemen Kinerja

1) Tujuan Manajemen Kinerja

Menurut Sheila J. Costello, yang dikutip oleh Lijan Poltak dalam buku kinerja pegawai, tujuan mengalir dari atas kebawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi, dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi, selanjutnya tujuan jangka panjang tersebut ditindak lanjuti dengan tujuan tahunan. Tujuan tahunan ditindak lanjuti oleh tujuan divisi, bagian, seksi, dan pada

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Press, 2012), hlm. 2.

⁴ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, hlm. 158.

akhirnya oleh seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai.⁵

Dengan demikian tujuan manajemen kinerja yaitu untuk meningkatkan kinerja organisasi, tim dan individu dalam suatu keterkaitan, agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dalam kurun waktu tertentu.

2) Manfaat Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja dapat memberikan keuntungan ke berbagai pihak, baik manajer, pegawai, maupun perusahaan. Menurut Wibowo manfaat *kinerja bagi organisasi* antara lain: menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan dan pelayanan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya.

Manfaat *manajemen kinerja bagi manajer* antara lain: mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang, menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial bagi staf, mengusahakan dasar untuk membantu pegawai yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan atasan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi. Sedangkan manfaat *manajemen kinerja bagi individu* antara lain: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk bekerja dengan baik, membantu untuk mengembangkan kemampuan

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 33.

kerja, menggunakan waktu sebaik mungkin, menjadi landasan untuk pengukuran kinerjanya.⁶

c. Siklus Manajemen Kinerja

Menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, siklus manajemen kinerja terdiri dari 3 bagian, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.⁷

1) Perencanaan kinerja

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting dalam manajemen kinerja. Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, perencanaan merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan.⁸ Langkah-langkah dalam membuat sebuah perencanaan yang baik yakni: yang pertama adalah *situational analysis*, dilanjutkan dengan *alternative goals and plans*, kemudian langkah yang selanjutnya adalah *goal and plan evaluation*, tahap yang keempat *goal and plan selection*, dan diakhiri dengan *implementation*.⁹

Sedangkan menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, dalam *performance planing* ditetapkan tujuan, sasaran dan standar kinerja.

a) Menetapkan tujuan adalah sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerjaan individual tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya.

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm. 10.

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm. 33.

⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm. 67.

⁹ Thomas S. Bateman and Scott A. Snell, *Management Leading and Collaboration in a Competitive World*, (New York: McGraw-Hill), e 7, p. 118-121.

- b) Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan.
- c) Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami pekerja. Standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif.¹⁰

2) Pelaksanaan Kinerja

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara manajer dan pekerja, dilakukan implementasi. Pelaksanaan merupakan implementasi dari perencanaan dalam bentuk kegiatan nyata. Selama proses pelaksanaan seorang manajer mempunyai tugas penting untuk menggerakkan para anggotanya. Menurut Terry yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam buku manajemen strategik, menggerakkan merupakan aktivitas merangsang anggota kelompok agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.¹¹

Pada tahap pelaksanaan, manajer mengamati dan memonitor kinerja orangnya, memuji kemajuan dan mengarahkan ulang apa bila diperlukan.¹²

Sehingga dalam hal ini, kepala sekolah sebagai Manager dan Pemimpin pendidikan di sekolahnya berhak dan perlu memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan teguran kepada bawahan dalam hal guru dan tenaga lainnya, jika ada kegiatan yang tidak sesuai dengan jalur – jalur yang telah ditetapkan. Namun demikian, bimbingan dan arahan jangan sampai membuat guru dan tenaga lainnya menjadi amat terkekang dalam melaksanakan kegiatan, sehingga tidak mencapai sasaran.

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm. 73

¹¹ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 130.

¹² Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 33.

Menurut E. Mulyasa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekolah, antara lain melalui pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, penghargaan (*Reward*).¹³

a) Pembinaan dan pengembangan kinerja guru

Pembinaan dan pengembangan profesi guru merupakan kewajiban sekolah dalam rangka menempatkan guru sebagai mitra profesi pelayanan jasa, disini kepala sekolah berperan sangatlah penting untuk melaksanakan secara berkesinambungan. Untuk menjaga mutu pembelajaran, lembaga pendidikan harus berupaya memberikan pembinaan dan pengembangan profesi guru. Dalam rangka untuk mengembangkan dan pembinaan guru, pimpinan sekolah menentukan aspek-aspek yang dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisah-pisahkan dan dengan demikian harus mendapat pemberian kesempatan untuk berkembang secara wajar.¹⁴

Pegawai yang telah dimiliki lembaga pendidikan Islam, baik yang berstatus pegawai negeri maupun swasta, harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan. Pembinaan lebih berorientasi pada pencapaian standar minimal, yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan atau tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sementara itu pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier para pegawai, termasuk upaya manajer lembaga pendidikan untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi lagi.¹⁵

Upaya yang dapat dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru diatas, terdapat juga model-model pengembangan profesi guru lainnya diantaranya:

¹³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 141.

¹⁴ Mujtahid, *Pengembang Profesi Guru*, (Malang: UIN-Maliki Perss, 2011), hlm. 70-73.

¹⁵ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm. 124

- (1) Pembinaan dan pengembangan profesi guru.
- (2) Partisipasi dalam kegiatan ilmiah, kegiatan tersebut antara lain: program lokakarya, *workshop*, seminar dan lainnya.
- (3) Mengaktifkan guru dalam organisasi profesi, organisasi yang dimaksud seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG).¹⁶

Jadi pembinaan dan pengembangan kinerja guru merupakan upaya untuk meningkatkan profesionalitas guru dengan berbagai aspek pada guru seperti aspek yang menyangkut kemampuan dan aspek yang menyangkut karir guru. Sehingga dalam hal ini peran kepala sekolah sangatlah penting dalam menjaga mutu pembelajaran guru. Tetapi semua upaya yang dilakukan kepala sekolah bergantung dari kemauan dan keantusiasan oleh guru-guru.

b) Pembinaan disiplin

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala madrasah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya.
- (2) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya
- (3) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.¹⁷

Dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang diinginkan, maka ketepatan sasaran akan dicapai. Jika acuan itu sudah tercapai maka kualitas pendidikan di madrasah akan segera tercipta karena kepala Madrasah mengedepankan disiplin kinerja guru. Disiplin tenaga pendidikan ini dipelopori oleh kepala madrasah.

¹⁶ Mujtahid, *Pengembang Profesi Guru...*, hlm. 70-73.

¹⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, hlm. 141.

c) Pemberian motivasi

Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaannya tidak hanya terdapat pada fisiknya, tetapi psikisnya misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitasnya kerja, perlu diperhatikan motivasi kerjanya dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya.¹⁸

Motivasi yang dapat diberikan dari Kepala Madrasah melalui penghargaan, apresiasi, beasiswa pendidikan, promosi dan lain sebagainya. Guru akan lebih bersemangat dalam kinerjanya jika mendapat motivasi dari kepala madrasah.

d) Pengawasan

Pengawasan merupakan langkah penentu terhadap apa yang harus dilaksanakan, sekaligus menilai dan memperbaiki, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana serta terwujudnya secara efektif dan efisien. *Controlling* merupakan suatu usaha untuk meneliti kegiatan-kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan. Pengawasan juga merupakan suatu upaya penyesuaian antara rencana yang telah disusun dengan pelaksanaan atau hasil yang benar-benar dicapai.¹⁹ Firman Allah:

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ۖ كِرَامًا كَاتِبِينَ ۖ يَعْمُونَ مَا تَفْعَلُونَ ﴿١٢﴾

Padahal Sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu), yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu), mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al- Infitar ayat 10-12).²⁰

¹⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, hlm. 143.

¹⁹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep Strategi dan Aplikasi...*, hlm. 28-32.

²⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Duta Ilmu, 2009), hlm. 879.

e) Penghargaan (*reward*)

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga pendidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Akan tetapi penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negatif.²¹

Kepala madrasah yang mengerti kebutuhan seorang guru, maka yang memberikan penyemangat guru dalam meningkatkan kinerjanya. Pemberian penghargaan haruslah sesuai apa yang dicapainya, penghargaan bisa berbentuk piagam, finansial, dan kenaikan pangkat.

3) Evaluasi kinerja

Untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi suatu rencana pengelola harus melakukan evaluasi. Evaluasi kinerja merupakan proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan.²² Evaluasi kinerja merupakan tahapan yang penting dalam manajemen kinerja. Evaluasi kinerja dapat dilakukan oleh pegawai itu sendiri (*self-assessment*) ataupun oleh pimpinan. Karena pemimpin perlu menggali data dan informasi yang akurat yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Agar dilakukannya evaluasi kinerja mendapatkan hasil yang baik, pemimpin melakukan review karena review bisa menjadi gambaran akan kondisi kinerja

²¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, hlm. 151.

²² Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 262.

pegawai sehingga dapat menjadi salah satu informasi untuk penilaian kinerja.²³

Menurut Dessler, yang dikutip oleh Sudarmanto dalam buku kinerja dan pengembangan kompetensi SDM, penilaian prestasi kinerja adalah suatu proses yang meliputi: (1), penetapan standar prestasi kerja; (2), penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar; (3) memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karena menurunnya prestasi kerja.²⁴ Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk mengetahui tingkat efektifitas dan efisien atau tingkat keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.²⁵

Menurut Riva'i, yang dikutip oleh Supardi dalam buku kinerja guru, aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal.

- a) Kemampuan Teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- b) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.²⁶

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja merupakan kegiatan untuk menilai pekerjaan yang

²³ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan...*, hlm. 164.

²⁴ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009), hlm. 250-251.

²⁵ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hlm. 76.

²⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 70-71.

dilakukan seseorang, apakah sudah dilakukan dengan baik atau kurang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Secara singkat yang dimaksud manajemen kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan kepentingan-kepentingan individu sehingga bisa untuk memastikan bahwa antara tujuan individu dan organisasi sama. Manajemen kinerja yaitu bagaimana mengelola pekerjaan seseorang.

2. Profesionalitas Guru

a. Pengertian Profesionalitas Guru

Menurut Nana Sudjana yang di kutip oleh Uzer Usman dalam buku menjadi guru profesional, kata “*profesional*” berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.²⁷

Sedangkan guru, menurut Adler, yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam buku administrasi pendidikan kontemporer, guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan unsur keberhasilan pendidikan. Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan anak-anak didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah.²⁸ Guru adalah jabatan profesional yang memerlukan berbagai keahlian khusus.²⁹ Menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bab 1 pasal 1, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas

²⁷ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT, Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 14.

²⁸ Ibrahim Bafadal, *Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah: Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi menuju Desentralisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 31.

²⁹ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), hlm. 6.

utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.³⁰

Dari pengertian diatas maka 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. Atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya. Yang dimaksud dengan terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau tehnik didalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan seperti yang tercantum dalam kompetensi guru.

Kompetensi adalah kelayakan untuk menjalani tugas, kemampuan sebagai satu faktor penting bagi guru oleh karena itu kualitas dan produktifitas kerja guru harus mampu memperlihatkan perbuatan profesional yang bermutu. Kemampuan atau kompetensi guru harus diperlihatkan perilaku yang memungkinkan mereka menjalankan tugas profesional dengan cara yang paling diinginkan, tidak sekedar menjalankan kegiatan bersifat rutinitas.³¹

Menurut Prof. Dr. Tjokorde Raka Joni yang di kutip oleh Suharsimi Arikunto, dalam buku manajemen pengajaran secara manusiawi, merumuskan tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang professional. Tiga kompetensi tersebut yaitu:

- 1) Kompetensi profesional, artinya bahwa guru harus memiliki pengetahuan yang luas serta dalam tentang subject matter (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memiliki metode yang tepat, serta mampu

³⁰ Undang-undangan Nomor 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, Pasal 1, ayat 1.

³¹ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 209.

menggunakannya dalam proses belajar-mengajar.

- 2) Kompetensi sosial, artinya bahwa guru harus memiliki kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama teman guru, dengan kepala sekolah, dengan pegawai, dan tidak lupa dengan anggota masyarakat.
- 3) Kompetensi personal/kepribadian, artinya kemampuan guru untuk memiliki sikap kepribadian yang ditampilkan dalam perilaku yang baik dan terpuji, sehingga dapat menimbulkan rasa percaya diri dan dapan menjadi panutan atau teladan bagi orang lain terutama bagi siswa.³²

Satu dari tiga kompetensi yang disebutkan ini akhirnya dirinci lebih kecil karena dipandang penting dan harus, bukan hanya dipahami tetapi juga diraih oleh guru adalah kompetensi professional. Dalam kompetensi profesioanl, seorang guru dituntut mempunyai kemampuan dasar keguruan sebagai berikut:

- a) Guru dituntut menguasai bahan yang akan diajarkan,
- b) Guru mampu mengelola program belajar-mengajar,
- c) Guru mampu mengelola kelas dengan baik,
- d) Guru mampu menggunakan media dan sumber pengajaran,
- e) Guru menguasai landasan-landasan kependidikan,
- f) Guru mampu mengelola interaksi belajar mengajar,
- g) Guru mampu menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran,
- h) Guru mengenal fungsi serta program pelayanan bimbingan dan penyuluhan,
- i) Guru mengenal dan mampu ikut menyelenggarakan administrasi sekolah, dan
- j) Guru memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan dan mampu menafsirkan hasil-hasil penelitin pendidikan untuk kepentingan

³² Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan etika Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm.59.

pengajaran.³³

Menurut Ngalim Purwanto syarat untuk menjadi guru, seseorang harus memiliki:

- 1) Berijazah
- 2) Sehat jasmani dan rohani
- 3) Takwa kepada Tuhan YME dan berkelakuan baik
- 4) Bertanggung jawab
- 5) Berjiwa nasional.³⁴

Sedangkan syarat guru menurut Oemar Hamalik dalam bukunya *Proses Belajar Mengajar*, yang dikutip oleh Martinis Yamin dalam buku *profesionalisasi guru dan implementasi KTSP*, guru profesional harus memiliki persyaratan, yang meliputi; 1) Memiliki bakat sebagai guru, 2) Memiliki keahlian sebagai guru, 3) Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi, 4) Memiliki mental yang sehat, 5) Berbadan sehat, 6) Memiliki pengalaman dan pengetahuan luas, 7) Guru adalah manusia yang berjiwa Pancasila, 8) Guru adalah seseorang warga negara yang baik.³⁵

Seorang guru profesional dituntut memiliki seperangkat kemampuan (*Competency*) yang beraneka ragam. Kemampuan-kemampuan yang dimaksud adalah seperti kemampuan dalam menguasai teknik belajar, menguasai bahan ajar dan lain-lain.

Oemar Hamalik menegaskan, bahwa kemampuan profesional ditentukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- 1) Kognitif, yaitu penguasaan pengetahuan dan intelektual, yang dalam hal ini berupa materi, prinsip dan strategi mengajar.
- 2) *Performance* yaitu berkenaan dengan kemampuan untuk bekerja (perbuatan)

³³ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1990), hlm. 238-240.

³⁴ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya 1994), hlm. 127.

³⁵ Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Press, 2008), hlm. 7.

- 3) Afektif yaitu berkenaan dengan aspek kepribadian atau sikap dan nilai
- 4) Produk yaitu berkenaan dengan hasil belajar siswa
- 5) Eksploratoris yaitu berkenaan dengan pengalaman-pengalaman khusus yang dalam hal ini misalnya pengalaman tentang masyarakat sekitar, tentang sekolah lain dan lain-lain.³⁶

Sedangkan Dedi Supriadi mengatakan, untuk menjadi profesional seorang guru dituntut memiliki 5 (lima) hal, yaitu:

- 1) Memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya.
- 2) Menguasai materi pelajaran
- 3) Mengevaluasi hasil belajar siswa
- 4) Mengadakan koreksi terhadap cara mengajarnya
- 5) Bergabung dalam organisasi.³⁷

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut diteladani atau tidak. Bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberikan arahan dan dorongan kepada anak didiknya, dan bagaimana cara guru berpakaian dan berbicara serta bergaul baik dengan siswa, teman-temannya serta anggota masyarakat, sering menjadi perhatian masyarakat luas.

Walaupun segala perilaku guru selalu diperhatikan masyarakat, tetapi yang akan dibicarakan dalam bagian ini adalah khusus perilaku guru yang berhubungan dengan profesinya. Hal ini berhubungan dengan bagaimana pola tingkah laku guru dalam memahami, menghayati, serta mengamalkan sikap profesionalnya. Pola tingkah laku guru yang berhubungan dengan itu akan dibicarakan sesuai dengan sarannya, yakni sikap profesional

³⁶ Oemar Hamalik, *Administrasi dan supervisi Pengembangan Kurikulum*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 1992), hlm. 160.

³⁷ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra Martabat Guru*, (Yogyakarta: Mitra Gama Widya, 1999), hlm. 97.

keguruan terhadap: (1) peraturan perundang-undangan, (2) Organisasi profesi, (3) Teman sejawat, (4) Anak didik, (5) Tempat kerja, (6) Pemimpin, dan (7) Pekerjaan.³⁸

Guru profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Dengan keahlian itu, seorang guru dapat menunjukkan otonominya, baik pribadi maupun sebagai pemangku profesinya.

Seorang guru profesional ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orangtua, masyarakat, bangsa negara dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab sosial, intelektual, moral dan spiritual.³⁹

Karena itu sebagai orang yang mengemban amanat profesi mulia, seorang guru adalah pemimpin terhadap peserta didiknya dengan sebaik-baiknya, dan suatu saat akan dimintai atas pertanggung jawaban atas kepemimpinan tersebut.

Nabi bersabda:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : كُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَا لِإِمَامٍ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَّةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (حديث صحيح رواه الحمسة)

Artinya: Dari Ibnu Umar r.a. berkata: Rasulullah saw. Bersabda: Setiap kamu bertanggung jawab atas kepemimpinannya: Maka seseorang imam adalah pemimpin dan dia bertanggungjawab atas kepemimpinannya, seorang laki-laki adalah pemimpin di dalam keluarganya dan dia bertanggungjawab atas kepemimpinannya, perempuan adalah pemimpin di rumah suaminya dan dia bertanggungjawab atas kepemimpinannya, pembantu adalah

³⁸ Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 42-43.

³⁹ Ali Mudhofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 110-112.

pemimpin atau penanggungjawab terhadap harta tuannya dan dia bertanggungjawab atas kepemimpinannya, seorang anak adalah pemimpin terhadap harta ayahnya dan dia bertanggungjawab atas kepemimpinannya, maka setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu bertanggungjawab atas kepemimpinannya (Hadits shahih yang diriwayatkan oleh lima Imam yaitu Ahmad, Bukhori, Muslim, Abudawud, dan Tirmidzi).⁴⁰

Dari hadits diatas dapat dipahami bahwa tanggungjawab merupakan kewajiban individu sebagai hamba Allah yang kepadanya ditiptkan amanat untuk menjadi pemimpin atau penguasa, baik pemimpin dirinya sendiri maupun pemimpin terhadap apa dan siapapun yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam literatur yang lain dijelaskan bahwa guru yang profesional memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) Memiliki kemampuan sebagai ahli dalam bidang mendidik dan mengajar
- 2) Memiliki rasa tanggung jawab, yaitu mempunyai komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya
- 3) Memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugasnya sebagai suatu karier hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan guru.⁴¹

Berdasarkan ciri-ciri diatas yang profesional adalah guru yang melaksanakan tugas keguruan dengan kemampuan tinggi sebagai sumber kehidupan.

Profesi keguruan mempunyai tugas utama melayani masyarakat dunia pendidikan.⁴² Dengan demikian selain ciri-ciri diatas, guru profesional juga mempunyai ciri-ciri adanya peningkatan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Menurut Syaiful Bahri Djamarah Guru dalam mendidik anak didik bertugas untuk:

⁴⁰ Juwariyah, *Hadis Tarbawi*, (Yogyakarta: Teras, 2010), hlm. 103.

⁴¹ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), hlm. 2.

⁴² Soetjipto dan Rafilis Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999), hlm. 26.

- 1) Menyerahkan kebudayaan kepada anak didik berupa kepandaian, kecakapan, dan pengalaman-pengalaman.
- 2) Membentuk kepribadian anak yang harmonis, sesuai cita-cita dan dasar negara kita Pancasila.
- 3) Sebagai perantara dalam belajar.
- 4) Guru adalah sebagai pembimbing, untuk membawa anak didik ke arah kedewasaan, pendidik tidak maha kuasa, tidak dapat membentuk anak menurut sekehendaknya.
- 5) Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat.
- 6) Sebagai penegak disiplin, guru menjadi contoh dalam segala hal, tata tertib dapat berjalan bila guru dapat menjalani lebih dahulu.
- 7) Guru sebagai administrator dan manajer.
- 8) Pekerjaan guru sebagai suatu profesi.
- 9) Guru sebagai perencana kurikulum.
- 10) Guru sebagai sponsor dalam kegiatan anak-anak. Guru harus turut aktif dalam segala aktifitas anak, misalnya dalam ekstrakurikuler membentuk kelompok belajar dan sebagainya.⁴³

Dalam Undang – Undang Sisdiknas Bab XI pasal 39, 40 dan 42 Tahun 2003 tentang dinyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya, memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁴⁴

Dengan demikian secara singkat profesionalitas guru adalah suatu profesi atau jabatan yang ditekuninya secara khusus dibidang pendidikan dan pengajaran, dan selalu berusaha untuk mengembangkan kemampuan sesuai dengan profesinya, sehingga dapat menjadi guru yang berkualitas dan

⁴³ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 37.

⁴⁴ Undang-undangan Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Bab XI Pasal 39, 40 dan 42.

mampu mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya. Jadi bisa digambarkan bahwa pekerjaan yang profesional adalah pekerjaan hanya dilakukan oleh mereka yang secara khusus telah disiapkan melalui suatu jabatan tertentu, bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak memperoleh pekerjaan lain.

b. Kode Etik profesi guru

Suatu pekerjaan dikatakan profesional apabila pekerjaan tersebut memiliki kode etik. Apabila jalan raya memiliki rambu-rambu lalu lintas, suatu pekerjaan pun memiliki rambu-rambu pelaksanaannya. Rambu-rambu itu dibuat untuk agar pekerjaan dapat dijalankan dengan apa yang diharapkan. Hal inilah yang disebut kode etik.

Kode etik adalah sumber etika, aturan sopan santun atau tata asusila, atau suatu hal yang hubungan dengan kesusilaan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Ia semacam penangkal dari kecenderungan manusia pengemban profesi yang ingin menyimpang atau menyeleweng, agar tidak jadi berbuat menyimpang.⁴⁵

Kode etik profesi merupakan tatanan menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dan aktivitas suatu profesi. Pola tatanan seharusnya diikuti dan ditaati oleh setiap orang yang menjalankan profesi tersebut.⁴⁶

Kode etik pendidik adalah norma-norma yang mengatur hubungan kemanusiaan (hubungan *relationship*) antara pendidik dengan anak didik, orang tua anak didik, serta dengan atasannya. Suatu jabatan yang melayani orang lain selalu memerlukan kode etik. Bentuk kode etik suatu lembaga pendidikan tidak harus sama tetapi intrinsik mempunyai kesamaan isi yang berlaku umum, pelanggaran kode etik yang dilakukan akan mempengaruhi kewibawaan pendidik atau guru.⁴⁷

⁴⁵ Barnawi & Mohammad Arifin, *Etika dan Profesi Kependidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2012), hlm. 52-53.

⁴⁶ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional...*, hlm. 203-204.

⁴⁷ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam...* hlm. 84.

Kode etik guru menurut Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) yaitu:

- 1) Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya berjiwa Pancasila.
- 2) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional.
- 3) Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan
- 4) Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar
- 5) Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan tanggung jawab bersama terhadap pendidikan
- 6) Guru secara pribadi dan secara bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya
- 7) Guru memelihara hubungan profesi semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan nasional
- 8) Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian
- 9) Guru melaksanakan segala kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan.⁴⁸

c. Peningkatan profesionalitas guru

Secara sederhana peningkatan kemampuan profesional guru dapat diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi terakreditasi. Selain itu peningkatan profesional guru dapat diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum profesional menjadi profesional. Prinsip mendasar berkenaan dengan aktivitas peningkatan kemampuan profesional guru yaitu:

⁴⁸ Barnawi & Mohammad Arifin, *Etika dan Profesi Kependidikan...*, hlm. 58.

- 1) Peningkatan kemampuan profesional guru itu merupakan upaya membantu yang belum profesional menjadi profesional.
- 2) Peningkatan kemampuan profesional guru tidak benar bilamana hanya diarahkan kepada pembinaan kemampuan pegawai. Prinsip dasar kedua tersebut didasarkan pada prinsip pertama diatas bahwa tujuan akhir pembinaan pegawai adalah bertumbuh kembangnya profesionalisme pegawai. Menurut Glickman, yang dikutip oleh Ibrahim Bafadal, dalam buku Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar, guru profesional memiliki dua ciri, yaitu tingkat abstraksi (kemampuan) yang tinggi dan tingkat komitmen yang tinggi.⁴⁹

Kualitas profesionalisme ditunjukkan oleh lima sikap, yakni :

- 1) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal
- 2) Meningkatkan dan memelihara citra profesi
- 3) Keinginan senantiasa untuk mengejar kesempatan perkembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan ketrampilannya
- 4) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi
- 5) Memiliki kebanggaan terhadap profesinya.⁵⁰

Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang sudah mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Guru yang memiliki kinerja yang baik tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam pribadinya artinya tercermin suatu kepribadian dan dedikasi paripurna. Tingkat komitmen guru

⁴⁹ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar: Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hlm. 44.

⁵⁰ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 48.

terbentang dari suatu garis kontinum bergerak yang paling rendah menuju paling tinggi.

Guru yang memiliki komitmen yang rendah biasanya kurang memberi perhatiannya kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang sangat sedikit. Sebaliknya jika guru yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya tinggi sekali perhatian dalam bekerja dan waktu yang diberikan untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat banyak. Gickman menyatakan, yang dikutip oleh Ondi Saondi dan Aris Suherman, dalam buku *Etika Profesi Keguruan*, bahwa “guru yang memiliki tingkat abstraksi yang tinggi adalah guru yang mampu mengelola tugas, menemukan berbagai permasalahan dalam tugas dan mampu sendiri memecahkannya.”⁵¹

Menurut Pantiwati, yang dikutip oleh Ondi Saondi dan Aris Suherman, dalam buku *Etika Profesi Keguruan*, upaya meningkatkan profesionalisme guru, diantaranya melalui (1) peningkatan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar, (2) program sertifikasi. Selain sertifikasi, menurut Supriadi mengoptimalkan fungsi dan peran kegiatan dalam bentuk KKG (Pusat Kegiatan Guru), KKG (Kelompok Kerja Guru), dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang memungkinkan para guru berbagai pengalaman dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya.⁵²

Selain itu dalam meningkatkan profesionalisme guru menurut Syaruddin Nurdin dan Basyirudin Usman yaitu dengan penanganan yang tepat terhadap semua aspek dan tahap sistem pengadaan guru, seperti perekrutan, pendidikan pra-jabatan, pengangkatan-pengangkatan dan pembinaan dalam jabatan (*in service training*).⁵³

⁵¹ Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT. Rafika Aditama, 2010), hlm. 59-60.

⁵² Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*,... hlm. 29.

⁵³ Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Pers, 2002), hlm. 25-31

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan dalam meningkatkan profesionalitas guru, perlu adanya pembinaan untuk meningkatkan kemampuan guru, namun sebelum diadakan pembinaan guru, perlu diberikannya motivasi kepada guru untuk suatu pekerjaan, agar mendapatkan semangat, sehingga akan muncul komitmen untuk menjalankan pekerjaan. Karena jika pekerja atau guru bisa bekerja dengan baik tentunya guru memiliki komitmen yang tinggi atau baik. guru yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya perhatian dalam bekerja dan waktu yang diberikan untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat banyak.

Secara singkat yang dimaksud peningkatan profesionalitas guru disini adalah upaya untuk membantu guru dalam meningkatkan kemampuannya sehingga dapat menjadi guru yang berkualitas dalam profesi yang dimilikinya, dengan melalui beberapa cara seperti pembinaan, supervisi, evaluasi, pemberian motivasi dll.

B. Kajian Pustaka

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini, yaitu antara lain:

1. Skripsi “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Al-Shighor” oleh Dede Anik FH (2011), Permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Al-Shighor? Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Sedangkan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah SMP Al Shighor menunjukkan hasil yang baik dan efektif. Hal ini dapat dilihat dari langkah-langkah yang dilakukan, diantaranya; pembinaan kinerja guru melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), serta *micro teaching*; pembinaan disiplin guru melalui penerapannya yang bersifat konstruktif, pengendalian dan pengawasan

melalui rapat evaluasi kerja mingguan; motivasi dan penghargaan; serta penanaman komitmen.⁵⁴

2. Skripsi “Profesionalisme Guru dan Upaya Peningkatannya di MAN Yogyakarta 1” oleh Ngainur Rosidah (2008), Permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimanakah profesionalisme guru di MAN Yogyakarta 1, 2) Bagaimana upaya yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN Yogyakarta 1. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif. Data diambil menggunakan metode observasi, dokumentasi, angket dan interview, setelah data terkumpul kemudian dianalisa dengan teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini adalah adanya upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas para pendidiknya (guru). Dalam meningkatkan profesionalisme guru tersebut dapat dilihat melalui usaha pihak sekolah dengan mengikut sertakan para guru untuk mengikuti seminar, workshop, mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan mengikutsertakan dalam berbagai lomba. Adapun faktor pendukung, guru mengikuti pembelajaran lanjutan S2 dan S3 baik yang sedang berjalan maupun yang sudah lulus, dibentuknya tiap-tiap mata pelajaran, dan harapan kepala sekolah masing-masing guru dapat membuat karya ilmiah untuk tindakan kelas. Sedangkan faktor penghambatnya, masih ada satu dua orang yang kurang aktif dalam menjalankan tugasnya, keterbatasan dana yang dimiliki oleh pihak sekolah serta kurangnya kesiapan guru menerima sesuatu hal yang masih baru seperti pemanfaatan sarana dan prasarana dalam menunjang pendidikan.⁵⁵

Kedua penelitian diatas memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu mengenai meningkatkan profesionalitas guru. Akan tetapi penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya. Sebab pada kajian

⁵⁴ Dede Anik FH, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2011).

⁵⁵ Ngainur Rosidah, *Profesionalisme Guru dan Peningkatannya di MAN Yogyakarta*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2008).

pustaka pertama fokus penelitian tertuju pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Pada kajian pustaka kedua penelitian terfokus pada profesionalisme guru serta upaya peningkatannya.

Sedangkan penelitian ini, peneliti memfokuskan pada peningkatan profesionalitas guru di madrasah melalui manajemen kinerja dengan analisis proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kinerja guru di MA Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus.

C. Kerangka Berfikir

Berkembangnya pendidikan yang semakin meningkat ini, untuk menghadapi dunia globalisasi yang penuh dengan kompetitif, madrasah dihadapkan pada persoalan yang beragam dan kompleks. Salah satunya yaitu guru. Dalam hal ini menuntut para guru lebih profesional dalam kerjanya. Karena untuk menjadi guru profesional memerlukan kinerja yang tinggi, sedangkan tinggi rendahnya kinerja seseorang bisa dipengaruhi oleh diri sendiri, orang lain ataupun lingkungan luar. Sehingga dalam meningkatkan profesional guru tidaklah hanya bentuk kesadaran dari para guru sendiri melainkan orang yang paling berpengaruh dari madrasah yaitu kepala madrasah. Karena kinerja manusia ditentukan oleh kemampuan dan motivasi.

Adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Guru adalah seseorang yang paling berpengaruh dalam suatu proses pendidikan, karena guru yang berhadapan langsung dengan peserta didik melalui proses interaksi instruksional dalam pembelajaran.

Dalam hal ini profesional guru sangat diperlukan. Dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya guru harus menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Guru profesional berarti guru yang bermutu yaitu guru yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitas sebagai seorang pendidik.

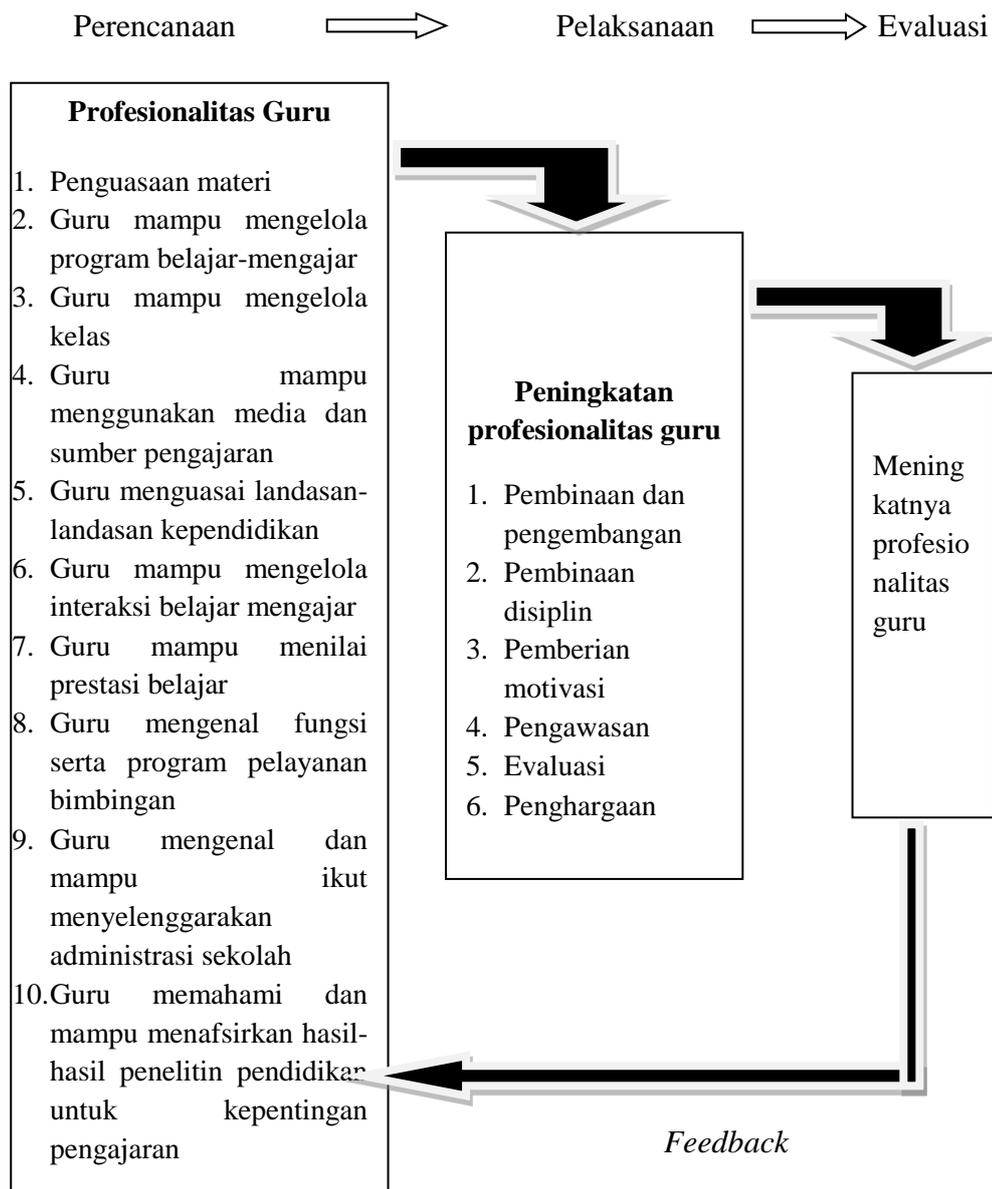
Menurut Ondi Saondi dan Aris Suherman meningkatkan guru profesional yaitu kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian

antara pekerjaan dengan keahlian, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. sehingga dalam kinerja guru bisa berpengaruh dalam peningkatan kualitas pendidikan, karena ketidaksesuaian keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja mereka, seperti ketidaksiapan guru dalam mengajar, masih adanya guru yang menggunakan metode kurang kreatif, kurang optimalnya guru dalam mengajar, dll.

Selain guru, peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru sangatlah penting, karena madrasah juga membutuhkan figur seorang pemimpin yang siap bekerja keras untuk dapat memajukan madrasah dan untuk meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan madrasah yang dipimpinnya. Salah satu peran kepala madrasah sebagai manajer adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala madrasah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di madrasah ataupun di luar madrasah.

Untuk menjalankan tugasnya dengan baik, guru memerlukan kinerja yang tinggi demi tercapainya tujuan pendidikan. Hasil kinerja guru dalam pembelajaran maupun kinerja guru dalam disiplin dalam menjalankan tugas bisa dilihat dari hasil prestasi kerja guru yang berada dalam suatu sekolah, melalui manajemen kinerja. Sehingga dalam upaya mengatasi problem guru, maka perlu adanya manajemen kinerja dalam meningkatkan profesional guru dalam lembaga pendidikan Islam.

Manajemen peningkatan profesional guru merupakan sebagai proses dimana manajer mengelola dengan sistematis dalam arti melalui perencanaan yang matang, pelaksanaan taat asas (seperti melakukan pembinaan, melakukan pengawasan, pemberian motivasi, dll) dan evaluasi secara obyektif dalam meningkatkan profesionalitas guru. Sehingga manajemen kinerja dalam peningkatan profesionalitas guru bisa berjalan dengan efisien. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Tabel 2.1. Kerangka Berfikir