

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghasilkan out put yang berkualitas dan dapat diterima oleh berbagai lembaga pendidikan yang lebih tinggi tidak terlepas dari peranan SDM yang ada pada lembaga tersebut, sebelum melengkapai sarana dan prasarana yang ada pada sebuah lembaga pendidikan hendaklah terlebih dahulu memperhatikan kualitas SDM yang ada pada lembaga tersebut khususnya tenaga pendidik atau guru.

Guru pada umumnya bertugas membantu, mempersiapkan, dan mengantarkan siswa untuk memiliki ilmu pengetahuan yang luas, berakhlak mulia dan bermanfaat bagi kehidupan masyarakat secara luas. Di samping itu tugas guru secara khusus adalah mengetahui tingkat perkembangan dan kemampuan siswa membangkitkan minat belajar, membangkitkan dan mengarahkan potensi siswa, mengatur situasi proses belajar yang kondusif, mengakomodir tuntutan sosial dan zaman ke dalam proses pendidikan, serta melakukan interaksi dengan siswa, orang tua siswa, dan masyarakat secara harmonis.¹

Dari pernyataan diatas, terlihat demikian sangat strategisnya tugas pendidik dalam mebantu siswa mengoptimalkan potensi yang ada pada diri siswa, tetapi dari kenyataannya masih banyak tenaga pendidik yang tidak memenuhi sebagai kriteria

¹ Depatemen Agama RI, *Standar Pelayanan Minimal Madrasah Tsanawiyah* (Jakarta: Departemen Agama RI, 2005) h 35

seorang pendidik khususnya dari segi latar belakang pendidikan seorang guru tersebut.

Berhasil tidaknya guru dalam mengajar tergantung pada pandangannya terhadap mata pelajaran yang diasuhnya. Kemampuan menerapkan bahan-bahan pelajaran tidak terikat pada buku pelajaran dan metode tertentu. Tetapi bahan-bahan itu juga harus disesuaikan dengan keadaan dan tempat serta latar belakang perkembangan anak sebagai anak yang mempunyai keunikan.

Jadi, latar belakang pendidikan dan kemampuan guru dalam jabatan untuk melihat tugas, bukan hanya bahan, buku pelajaran, metode dan alat-alat, tetapi relasi antara guru dan murid terletak pada proses belajar mengajar itu. Pengetahuan, keterampilan dan sikap menghayati tugas dan tanggung jawab guru seperti yang disebutkan di atas merupakan salah satu pokok masalah yang perlu diperdalam oleh guru.²

Ada dua istilah yang ditunjukkan kepada seorang guru yang belum pantas untuk menjadi seorang pendidik, istilah tersebut yaitu *underqualified* dan *mismatch*. *Underqualified* yang dimaksud disini adalah seorang pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan yang di bawah atau sebanding dengan tingkat lembaga pendidikan yang dimana dia menjadi seorang pendidik. Seperti seorang yang telah menjadi guru di sebuah MA sedangkan pendidikan terakhir dia cuma lulusan SMA atau yang sederajat dengan lembaga tersebut. Sedangkan *mismatch* adalah istilah

² Piet A. Sahertian, Frans Mataheru. *Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan*. (Surabaya: Usaha Nasional, 1981) h 288

untuk seorang guru yang menjadi guru tetapi mata pelajaran yang dipegangnya tidak sejalan atau selaras dengan jurusan yang diambilnya ketika dia menjadi mahasiswa di perguruan tinggi atau sering disebut dengan salah kamar.

Kedua istilah diatas tersebut masih banyak kita temui di berbagai lembaga pendidikan di sekitar lingkungan kita, baik itu dari jenjang MTs, MA, bahkan sampai pada perguruan tinggi.

Di dalam Undang-undang RI No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 8 dan 9 bahwa :

Pasal 8

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³

Pasal 9

Kualifikasi akademik sebagai dimaksud pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi sarjana atau program diploma empat.⁴

Sebagaimana dimaksud undang-undang di atas hanya tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan dan sebagainya yang bisa menjadi pendidik serta yang mampu menghasilkan out put yang mempunyai kualitas yang bermutu.

³Depatemen Agama RI, *Undang-undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005*, (Jakarta: Depatemen Agama RI, 2007) h 62

⁴ *Ibid*, h 63

Sebagaimana hadist yang berbunyi.

... إِذَا وَبَّسَدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخاري)⁵

Hadist diatas mengandung maksud bahwasanya apabila menyerahkan suatu perkara (urusan) pada seorang yang bukan ahlinya maka tunggulah binasanya. Jadi hendaklah jangan menyerahkan suatu urusan kepada orang yang tidak menguasai akan urusan yang diamanatkan tersebut karena nantinya akan berdampak negatif di kemudian hari.

Selain itu, semangat kerja guru juga tidak luput dari perhatian. Semangat kerja guru akan lebih tinggi apabila didukung baik itu dari segi motivasi ataupun pemenuhan kebutuhannya, orang yang bekerja sebagai guru tidak boleh melupakan aspek jasmani dan rohaninya. Untuk pertumbuhan jasmani dan rohaninya. Untuk pertumbuhan jasmani dan pemeliharanya, seorang guru membutuhkan makanan, pakaian, tempat tinggal, air, udara, pemeliharaan kesehatan, dan istirahat yang cukup. Sedangkan kebutuhan rohani guru tidak terlepas dari kebutuhan kasih sayang, kebutuhan untuk merasa aman, kebutuhan untuk mencapai sesuatu agar diterima dalam kelompok, dan kebutuhan-kebutuhan lainnya.⁶

Untuk mengetahui secara nyata tentang apakah masih ada guru yang *underqualified* atau *mismatch* dan tingkat etos kerja guru-gruru tersebut sehingga keefektivitasan dalam proses pembelajaran yang dimaksud di atas serta pengaruh yang

⁵ Ahmad Sunarto, dkk, *Shahih Bukhari*, (Semarang: Asy-syifa, 1993) Jilid 1, h 56

⁶ Tabrani Rusyan, Sutisna, *Kesejahteraan & Motivasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru*, (Jakarta : PT. Intimedia Ciptanusantara, 2008) h 21

ditimbulkan akibat guru yang tidak memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dan selaras dan berakibat rendahnya etos kerja khususnya di lembaga pendidikan MTs Darul Ulum Desa Kembang Kuning Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara, maka berdasarkan kenyataan di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Tenaga Pendidik yang Mismatch dan Etos Kerja Tenaga Pendidik dalam Mengoptimalkan Proses Pembelajaran di MTs Darul Ulum Desa Kembang Kuning Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara.**

B. Penegasan Judul

Untuk mempertegas dari judul diatas, maka penulis perlu untuk memberikan pengertian sebagai berikut:

1. Pengaruh yang dimaksud adalah akibat atau efek samping yang disebabkan karena adanya ketidaksejajaran atau ketidakselarasan dari ketentuan-ketentuan yang telah berlaku.
2. Latar belakang pendidikan yang dimaksud yaitu pendidikan yang dimiliki oleh setiap tenaga pendidik dalam rangka menunjang pelaksanaan proses pembelajaran yang bermutu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.
3. Etos kerja yang dimaksud di sini adalah semangat kerja yang dimiliki oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

4. Tenaga pendidik yaitu guru yang bertugas memberikan pembelajaran berdasarkan mata pelajaran yang dipegang masing-masing tenaga pendidik terhadap pendidikan anak didiknya.

Jadi yang dimaksud judul penelitian ini adalah penelitian tentang pengaruh latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh setiap tenaga pendidik sebagai penunjang atau sebaliknya didalam mengoptimalkan proses pembelajaran dan menunaikan tugas-tugasnya tersebut secara baik di lembaga pendidikan MTs Darul Ulum Desa Kembang Kuning Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara berdasarkan pengalaman pendidikan yang telah diperoleh sebelumnya.

C. Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh apa saja yang timbul dari ketidaksesuaian latar belakang kualifikasi pendidikan tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang diajarkan di MTs Darul Ulum Kembang Kuning Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara?
2. Bagaimana etos kerja tenaga pendidik di MTs Darul Ulum Kembang Kuning Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara yang tidak sesuai dengan latar belakang kualifikasi pendidikannya?
3. Faktor-faktor apa saja yang melatarbelakangi tidak sesuainya mata pelajaran yang di asuh dengan kualifikasi pendidikannya?

D. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih judul tersebut adalah :

1. Mengingat guru adalah ujung tombak pembelajaran, maka diharapkan agar tidak ada lagi tenaga pendidik khususnya yang memiliki kualifikasi pendidikan atau latar belakang pendidikan yang tidak memenuhi syarat atau kriteria sebagai tenaga pendidik serta tidak ada keselarasan dari latar belakang pendidikan tersebut.
2. Etos kerja juga mempunyai pengaruh besar terhadap efektifnya proses pembelajaran itu berjalan baik yang berperan secara langsung maupun bagi mereka yang berperan tidak secara langsung. Oleh sebab itu, semangat kerja tenaga pendidik harus diperhatikan agar nanti ketika melaksanakan pembelajaran fokus tenaga kependidikan khususnya guru tidak terbagi dua sehingga mengakibatkan semangat kerjanya dalam melaksanakan pembelajaran menurun.
3. kualifikasi pendidikan tenaga pendidik merupakan suatu syarat yang membantu ketika dalam melaksanakan pembelajaran dan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kelancaran guru dalam memberikan pembelajaran serta semangat mereka ketika menjalankan tugasnya.

E. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak belakang dari rumusan judul di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh apa saja yang ditimbulkan dari ketidaksesuaian latar belakang kualifikasi pendidikan tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang diajarkan di MTs Darul Ulum Kembang Kuning Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. Untuk mengetahui bagaimana etos kerja tenaga pendidik di MTs Darul Ulum Kembang Kuning Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara yang tidak sesuai dengan latar belakang kualifikasinya
3. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang melatarbelakangi tidak sesuainya mata pelajaran yang diajarkan dengan kualifikasi pendidikannya.

F. Signifikansi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna :

1. Sebagai bahan informasi bagi tenaga pendidik atau guru untuk memperbaiki latar belakang dalam rangka memenuhi kriteria sebagai pendidik yang berkualitas serta membantu kelancaran dalam proses pembelajaran.
2. Sebagai bahan informasi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengetahui permasalahan ini secara lebih mendalam dari sudut pandang yang berbeda.
3. Sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka memperkaya khazanah pengembangan dan penalaran pengetahuan bagi IAIN Antasari dan perpustakaan Fakultas Tarbiyah serta pada pihak yang berkepentingan pada penelitian ini.

G. Sistematika Penulisan

Dalam rangka memudahkan penyusunan skripsi ini, penulis membuat sistematika penulisan yang terdiri dari

Bab I pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, penegasan judul, alasan memilih judul, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, sistematika penulisan.

Bab II landasan teori, terdiri dari kedudukan guru (makna guru., syarat-syarat umum seorang guru, tugas dan tanggung jawab guru, kompetensi guru, standar kompetensi guru, peranan guru, kode etik guru), guru dan proses belajar mengajar, profesi dan profesionalisme jabatan pendidik, upaya peningkatan profesi pendidik di Indonesia (upaya peningkatan profesi pendidik dan upaya pengembangan profesi pendidik), motivasi Bagian dari Semangat kerja, kebutuhan-kebutuhan dan masalah-masalah yang mempengaruhi semangat kerja tenaga pendidik (kebutuhan-kebutuhan yang mempengaruhi semangat kerja tenaga pendidik, masalah-masalah yang mempengaruhi semangat kerja tenaga pendidik), menciptakan etos kerja guru, kepribadian Guru Madrasah Tsanawiyah (Tingkat SLTP)

Bab III metode penelitian yang memuat jenis dan lokasi penelitian, subyek dan obyek penelitian, teknik pengumpulan data, metode pengolahan dan analisis data, dan prosedur penelitian.

Bab IV Laporan hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data.

Bab V Penutup terdiri dari; simpulan dan saran-saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kedudukan guru

1. Makna guru

Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu.

Guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat. Kewibawaanlah yang menyebabkan guru dihormati sehingga masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak didik mereka agar menjadi orang yang berkepribadian yang mulia.

Guru yang efektif adalah guru yang menguasai kemampuan sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan berhasil meningkatkan hasil belajar siswanya. Karakteristik guru efektif dapat dilihat dari kinerjanya, bukan hanya dari hasil siswa yang diharapkan, tetapi oleh proses pembelajaran yang optimal. Jam belajar efektif ditetapkan dengan tujuan semata-mata untuk memperoleh pengalaman belajar bagi peserta didik.⁷

2. Syarat-syarat umum seorang guru

Menurut Zakiah Drajat dan kawan-kawan, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi guru:

⁷Suparlan, *Guru sebagai Profesi*. (Yogyakarta: Hikayat, 2006) h 80

- a. Taat kepada Allah SWT
- b. Berilmu
- c. Sehat jasmani
- d. Berkelakuan baik⁸

Selain syarat-syarat di atas, karena pekerjaan guru adalah pekerjaan professional maka untuk menjadi guru harus pula memenuhi persyaratan yang berat.

beberapa diantaranya ialah :

- a. Harus memiliki bakat sebagai guru
- b. Harus memiliki keahlian sebagai guru
- c. Memiliki kepribadian yang baik dan terintegrasi
- d. Memiliki mental yang sehat
- e. Berbadan sehat
- f. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas
- g. Guru adalah manusia berjiwa pancasila
- h. Guru adalah seorang warga Negara yang baik⁹

3. Tugas dan tanggung jawab guru

Peranan guru dalam dunia pendidikan amatlah penting, oleh karena itu guru harus insyaf bahwa dia mempunyai tanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Jadi soal ini adalah soal pertanggung jawaban.

Tugas guru adalah tugas pedagogis yaitu membantu memimpin dan membimbing. Jadi bukan hanya semata-mata mengontrol dan mengkritik. Di dalam suatu situasi pengejaran, gurulah yang memimpin dan bertanggung jawab penuh atas kepemimpinan yang dilakukan itu. Dia tidak melakukan instruksi-instruksi dan tidak

⁸Sayiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005) h 32

⁹Departemen Agama, *Wawasan Tugas Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Departemen Agama, 2005) h 66

berdiri dibawah instansi manusia lain kecuali dirinya sendiri, setelah masuk dalam situasi kelas.

Selain itu di dalam tugasnya sebagai guru, perlu juga kiranya dibuat suatu persiapan sebelum guru tersebut memulai pekerjaannya mengajar. Hal ini dimaksudkan agar segala-segalanya dapat berjalan dengan lancar. Karena pada hakikatnya bila suatau kegiatan itu direncanakan terlebih dahulu, maka tujuan dari kegiatan tersebut akan lebih mudah dicapai dan lebih berhasil. Semua kemungkinan-kemungkinan dan kesukaran-kesukaran kita tinjau terlebih dahulu, agar tujuan yang telah kita tetapkan dapat dicapai dengan jalan yang sebaik-baiknya.

Inilah sebabnya seorang calon guru harus selalu membuat persiapan pelajaran yang hendak diberikannya. Persiapan itu harus dibuat tertulis supaya dapat diperiksa dan diperbaiki jika perlu. Bukan calon guru saja, bahkan guru yang sudah berpengalaman bertahun-tahun pun sebaiknya juga membuat persiapan mengajar ini. Ini perlu, sebab dengan begini seorang kepala sekolah dapat mengawasi pelajaran-pelajaran yang diberikan di sekolah itu. Dan terhadap guru yang membuat persiapan tersebut dapat mengambil manfaat bahwa persiapan itu dapat menjadi alat kontrol bagi diri sendiri, agar supaya dapat memperbaiki cara mengajarnya. Selain berguna sebagai alat kontrol, maka persiapan itu juga berguna sebagai alat pegangan bagi diri guru.

Masih banyak tugas lain yang harus dilaksanakan guru terkait dengan tugas dan tanggung jawab guru tersebut.¹⁰

Kalau kita melihat pada perubahan-perubahan transisional guru dalam pengajaran maka akan menambah tanggung jawab guru atau akan menjadi lebih besar. Tanggung jawab itu adalah sebagai berikut.

- a. Guru harus menuntut para peserta didik belajar.
- b. Turut serta membina kurikulum sekolah.
- c. Melakukan pembinaan terhadap diri siswa (kepribadian, watak, dan jasmanias).
- d. Memberikan bimbingan kepada peserta didik.
- e. Melakukan diagnosis atas kesulitan belajar dan mengadakan penilaian atas kemauan belajar.
- f. Menyelenggarakan penelitian.
- g. Mengenal masyarakat dan ikut serta aktif.
- h. Menghayati, mengamalkan, dan mengamalkan pancasila.
- i. Turut serta membantu terciptanya kesatuan dan persatuan bangsa dan perdamaian dunia.
- j. Turut menyukseskan pembangunan.
- k. Tanggung jawab meningkatkan peranan profesional guru.¹¹

4. Kompetensi guru

Istilah kompetensi memang bukan barang baru. Pada tahun tujuh puluhan, terkenal wacana akademis tentang apa yang disebut tentang pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. Pada saat itu, Direktorat Pendidikan Guru dan Tenaga Teknis Dikdasmen pernah mengeluarkan buku biru tentang “Sepuluh Kompetensi guru”, yaitu:

- a. Memiliki kepribadian sebagai guru

¹⁰ Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. (Malang : Bina Aksara, 1982) h 135

¹¹ Departemen Agama, *op. cit.* h 76-83

- b. Menguasai landasan pendidikan
- c. Menguasai bahan pelajaran
- d. Menyusun program pelajaran
- e. Melaksanakan proses belajar-mengajar
- f. Melaksanakan penilaian pendidikan.
- g. Melaksanakan bimbingan
- h. Melaksanakan administrasi sekolahmenjalin kerja sama dan interaksi dengan guru sejawat dan masyarakat
- i. Melaksanakan penelitian sederhana¹²

Kesepuluh kompetensi tersebut diharapkan dimiliki guru secara maksimal agar proses belajar mengajar yang dilaksanakan menjadi lebih efektif sehingga menghasilkan peserta didik yang kompeten.

5. Standar kompetensi guru

Berdasarkan pengertian tersebut, standar kompetensi guru dipilah ke dalam tiga komponen yang saling mengait, yakni:

- a. Pengelolaan pembelajaran.
- b. Pengembangan profesi
- c. Penguasaan akademik.¹³

Adapun komponen, kompetensi, dan indikator standar kompetensi guru adalah.

- a. Pengelolaan pembelajaran
 - 1) Penyusunan rencana pembelajaran
 - a) Mampu mendiskripsikan tujuan pembelajaran
 - b) Mampu memilih atau menentukan materi

¹² Suparlan, *op. cit.* h 82

¹³ *Ibid.* h 86

- c) Mampu menentukan metode pembelajaran
 - d) Mampu menentukan media pembelajaran
 - e) Mampu menentukan teknik penilaian
 - f) Mampu mengalokasikan waktu
- 2) Pelaksanaan interaksi belajar mengajar
- a) Mampu membuka pelajaran
 - b) Mampu menyajikan materi
 - c) Mampu menggunakan metode
 - d) Mampu menggunakan media
 - e) Mampu menggunakan bahasa yang komunikatif
 - f) Mampu memotivasi siswa
 - g) Mampu berinteraksi dengan siswa secara komunikatif
 - h) Mampu menyimpulkan pembelajaran
 - i) Mampu melaksanakan penilaian
- 3) Penilaian prestasi belajar peserta didik
- a) Mampu memilih soal berdasarkan tingkat kesukaran
 - b) Mampu memilih soal berdasarkan tingkat perbedaan
 - c) Mampu memperbaiki soal yang tidak valid
 - d) Mampu memeriksa jawaban
 - e) Mampu mengklasifikasikan hasil-hasil penilaian
 - f) Mampu mengolah dan menganalisis hasil penilaian
 - g) Mampu menyusun laporan hasil penilaian

h) Mampu menentukan korelasi antar soal berdasarkan hasil penilaian

i) Mampu menyimpulkan dari hasil penilaian secara jelas dan logis.

b. Pengembangan profesi meliputi pengembangan diri.

1) Mengikuti informasi perkembangan IPTEK yang mendukung profesi

melalui berbagai kegiatan ilmiah

2) Mengembangkan berbagai model pembelajaran

3) Menulis atau menyusun diktat pelajaran

4) Menulis buku pelajaran

5) Menulis modul pelajaran

6) Menulis karya ilmiah

7) Melakukan penelitian ilmiah

8) Menemukan teknologi tepat guna

9) Membuat alat peraga

10) Menciptakan karya seni

11) Mengikuti pelatihan terakreditasi

12) Mengikuti pendidikan kualifikasi

13) Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum

c. Penguasaan akademik

1) Pemahaman wawasan

a) Memahami visi dan misi pendidikan nasional

b) Memahami hubungan pendidikan dan pengajaran

c) Memahami konsep pendidikan dasar dan menengah

- d) Memahami fungsi sekolah
 - e) Mengidentifikasi permasalahan umum pendidikan dalam hal proses dan hasil pendidikan
 - f) Membangun sistem yang menunjukkan keterkaitan pendidikan sekolah dan luar sekolah
- 2) Penguasaan bahan kajian akademiks
- a) Memahami struktur pengetahuan
 - b) Menguasai substansi materi
 - c) Menguasai substansi kekhususan sesuai dengan jenis pelayanan yang dibutuhkan siswa.

6. Peranan guru

Masih ada sementara orang yang berpandangan bahwa peranan guru hanya mendidik dan mengajar saja. Mereka itu tak mengerti. Mereka sudah mengalami kekeliruan besar dengan mengatakan bahwa tugas itu hanya satu-satunya bagi setiap guru.

Pandangan modern seperti yang dikemukakan oleh Adams dan Dickley bahwa peran guru sesungguhnya sangat luas, meliputi ;

- a. Guru sebagai pengajar (*teacher as an instructor*)
- b. Guru sebagai pembimbing (*teacher as a counsellor*)
- c. Guru sebagai ilmuan (*teacher as a scientist*)
- d. Guru sebagai pribadi (*teacher as a person*)¹⁴

¹⁴ Departemen Agama, *op. cit.* h 71

Dalam buku lain, banyak peranan yang diperlukan dari guru sebagai pendidik, atau siapa saja yang telah menerjunkan diri menjadi guru. Semua peranan yang diharapkan saru guru yakni sebagai berikut :

- a. Korektor.
- b. Inspirator
- c. Informator
- d. Organisator
- e. Motivator
- f. Inisiator
- g. Fasilitator
- h. Pembimbing
- i. Demonstrator
- j. Pengelola kelas
- k. Mediator
- l. Supervisor
- m. Evaluator.¹⁵

7. Kode etik guru

Istilah “kode etik” itu terdiri dari dua kata, yakni “kode” dan “etik”. Perkataan “etik” berasal dari bahasa Yunani, “ethos” yang berarti watak, adab atau cara hidup. Dapat diartikan bahwa etik itu menunjukkan “cara berbuat yang menjadi adat, karena persetujuan dari kelompok manusia”. Dan etik biasanya dipakai untuk pengkajian sistem nilai-nilai yang disebut “kode”, sehingga terjemalah apa yang disebut “kode etik”. Atau secara harfiah “kode etik” sumber etik. Etika artinya tata susila (etika) atau hal-hal yang berhubungan dengan kesusilaan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Jadi “kode etik guru” di artikan sebagai “aturan tata susila keguruan”. Menurut Westby Gibson, kode etik (guru) dikatakan suatu statemen formal yang merupakan norma (aturan tata susila) dalam mengatur tingkah laku guru.

Karena itu, sebagai tenaga profesional perlu memiliki “kode etik guru” dan menjadikannya sebagai pedoman yang mengatur pekerjaan guru selama dalam pengabdian. Kode etik guru ini merupakan ketentuan yang mengikat semua sikap dan perbuatan guru. Bila guru telah melakukan perbuatan asusila dan amoral berartiguru telah melanggar “kode etik guru”. Sebab kode etik guru ini sebagai salah satu ciri yang harus ada pada profesi guru itu sendiri.¹⁶

¹⁵ Sayiful Bahri Djamarah, *op. cit.* h 43-48

¹⁶ *Ibid.* h 49

Berbicara mengenai “kode etik guru” berarti membicarakan guru di negara kita. Berikut akan dikemukakan kode etik guru Indonesia sebagai hasil rumusan kongres PGRI XIII pada tanggal 21 November 1973 di Jakarta terdiri dari sembilan item, yaitu :

- a. Guru berbakti membimbing anak didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangunan yang ber-Pancasila.
- b. Guru memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan kurikulum sesuai kebutuhan anak didik masing-masing.
- c. Guru mengadakan komunikasi, terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, tetapi menghindari diri dari segala bentuk penyalahgunaan.
- d. Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orang tua didik sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik.
- e. Guru memelihara hubungan baik dengan masyarakat di sekitar sekolah maupun masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan pendidikan.
- f. Guru sendiri atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya.
- g. Guru menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru, baik berdasarkan lingkungan kerja maupun dalam hubungan keseluruhan.
- h. Guru secara hukum bersama-sama memelihara, membina, dan meningkatkan mutu organisasi guru profesional sebagai sarana pengabdian.

- i. Guru melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.

Kode etik ini merupakan suatu yang harus dilaksanakan sebagai barometer dari semua sikap dan perbuatan guru dalam berbagai segi kehidupan, baik dalam keluarga, sekolah, dan masyarakat.¹⁷

B. Guru dan Proses belajar Mengajar.

Banyak orang menyangka bahwa belajar terbatas kepada memperoleh pengetahuan dan keterampilan (seperti membaca, menulis dan berbagai keterampilan lainnya). Sebenarnya belajar jauh lebih luas dari pada itu; maka individu mempelajari berbagai kebiasaan (misalnya kebiasaan menyikat gigi sesudah makan), bermacam sikap (seperti menjaga kecermatan dalam ungkapan, cinta tanah air, kebersihan dan mencegah hama atau serangga), dan berbagai nilai (seperti menghormati orang tua dan mematuhi peraturan). Disamping itu ia juga mempelajari peranan yang tepat baginya dan pergaulan sesama manusia, iapun belajar menyayangi dan membenci, percaya terhadap diri dan juga belajar takut. Bahkan iapun belajar (memperoleh) keperluan-keperluan, bakat dan ciri-ciri kepribadian dan akhlak.

Oleh kerana itu tidaklah berlebihan, jika kita katakan bahwa orang adalah kumpulan dari semua yang dipelajarinya.

Seorang guru hendaknya mengetahui bagaimana cara murid belajar dengan baik dan berhasil.

¹⁷ *Ibid.* h 49-50

Berikut ini adalah unsur-unsur pokok yang perlu diperhatikan dalam masalah belajar.

1. Kegairahan dan kesediaan untuk belajar

Seorang guru yang berpengalaman, tidak berusaha mendorong muridnya untuk mempelajari sesuatu di luar kemampuannya. Dan ia tidak akan memompakan ke otaknya pengetahuan yang tidak sesuai dengan kematangannya atau tidak sejalan dengan pengalamannya yang lalu. Ia juga tidak akan menggunakan metode yang tidak sesuai dengan mereka. Di samping itu ia tidak akan mengabaikan keadaan kejiwaan mereka. Dengan ringkas dapat dikatakan bahwa dalam proses mengajar, guru harus memperhatikan keadaan murid, tingkat pertumbuhan dan perbedaan perorangan yang terdapat di antara mereka.

2. Membangkitkan minat murid

Guru harus menjaga aturan kelas, dan menjadikan murid bergairah menerima pelajaran. Dia juga harus mengarahkan kelakuan mereka kepada yang baik yang diinginkan, dengan suka rela dan atas kemauan sendiri bekerja dan bergerak. Jalan untuk itu adalah membangkitkan minat murid dan berusaha memenuhi keperluan mereka, dan menjaga bakat mereka, serta mengarahkannya kepada yang benar.

3. Menumbuhkan sikap dan bakat yang baik

Banyak macam kegiatan yang dilakukan anak didik dalam belajar, membangkitkan minat dan keperluannya, pembentukan berbagai bakat dan sikap, yang menjadi bagian dari kepribadian mereka. Menggairahkan atau menjauhkan dari

sekolah bahkan mempengaruhi hari depan mereka dan kehidupan mereka pada umumnya.

4. Mengatur proses belajar mengajar

Mengatur proses belajar mengajar dan mengatur pengalaman belajar serta kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengannya, adalah factor utama dalam berhasilnya proses belajar, karena ia memudahkan murid untuk memperoleh pengalaman tersebut dan dalam memanfaatkannya. Pengaturan itu terjadi dengan menghubungkan unsur-unsur pelajaran dengan keperluan murid, dan menjadikannya kesatuan yang terpadu, yang berkaisan pada masalah-masalah yang menjadi perhatian mereka, dengan demikian pelajaran menjadi bermakna.

5. Berpindahnya pengaruh belajar dan pelaksanaannya dalam kehidupan nyata

Agar belajar berhasil dan berguna dalam kehidupan di luar sekolah, haruslah guru mengerti dasar-dasar yang memungkinkan terjadinya perpindahan pengaruh belajar ke dalam kehidupan di luar sekolah.

6. Hubungan manusiawi dan proses belajar mengajar

Proses belajar dapat berjalan lancar atau tersendat-sendat, tergantung kepada hubungan sosial dalam kelas antar guru dan murid dan di antara murid-murid sesama mereka. Yakni sesuai dengan keadaan sosial yang menonjol dalam kelas. Oleh karena itu guru juga baru memahami berbagai hubungan sosial dalam proses belajar mengajar.¹⁸

¹⁸ Zakiah Dradjat, *Kepribadian Guru*. (Jakarta: PT. Bulan Bintang. 2005) h 14-16

C. Profesi dan Profesionalisme Jabatan Pendidik.

Profesi adalah bidang keahlian yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu. Professional adalah (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.¹⁹ “Profesionalisasi adalah proses membuat suatu badan organisasi agar menjadi professional”.

Dari keriga pengertian itu tersirat bahwa dalam profesi digunakan tehnik dan prosedur intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, sehingga dapat diterapkan untuk kemaslahatan orang lain. Dalam kaitan ini seorang pekerja professional dapat dibedakan dari seorang amatir walaupun sama-sama menguasai sejumlah tehnik dan prosedur tertentu, seorang pekerja professional harus memiliki informed responsiveness (ketanggapan yang berlandaskan kearifan) terhadap implikasi kemasyarakatan atau objek kerjanya. Dengan perkataan lain seorang pekerja profesional memiliki filosofi untuk menyikapi dan melaksanakan pekerjaannya.

Guru yang profesional memiliki 3 ciri utama, yaitu :

1. Ahli dalam mengajar dan mendidik.
2. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

¹⁹Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. (Jakarta: QuantumTeaching, 2005) h 13

3. memiliki rasa kesejawaatan.²⁰

Menurut Muhktar Lutfi, ada delapan kriteria yang harus dipenuhi oleh suatu pekerjaan agar dapat disebut sebagai profesi yaitu:

1. Panggilan hidup yang sepenuh hati.
2. Pengetahuan dan kecakapan atau keahlian.
3. Kebakuan yang universal.
4. Pengabdian.
5. Kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif.
6. Otonomi.
7. Kode etik, dan
8. Klien.²¹

Sedangkan menurut Rochman Natawidjaja mengemukakan beberapa kriteria sebagai ciri suatu profesi:

1. Ada standar untuk kerja yang baku dan jelas.
2. Ada lembaga pendidikan khusus yang menghasilkan pelakunya dengan program dan jenjang pendidikan yang baku serta memiliki standar akademik yang memadai dan yang bertanggung jawab tentang pengembangan ilmu pengetahuan yang melandasi profesi itu.

²⁰ Piet A. Sahertian, Frans Mataheru, *Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan*.(Surabaya: usaha Nasional, 1981) h 311

²¹Syafruddin Nurdin, *op cit.* h 14-15

3. Ada organisasi yang mewadahi para pelakunya untuk mempertahankan dan memperjuangkan eksistensi dan kesejahteraannya.
4. Ada etika dan kode etik yang mengatur perilaku para pelakunya dalam memperlakukan kliennya.
5. Ada sistem imbalan terhadap jasa layanannya yang adil dan baku.
6. Ada pengakuan masyarakat (profesional, peengusaha, dan awam) terhadap pekerjaan itu sebagai suatu profesi.²²

Kemudian menurut T. Raka Joni²³, ada lima ciri keprofesionalan yang lazim serta penerapannya di dalam bidang pendidikan di tanah air. *Pertama*, profesi itu diakui oleh masyarakat dan pemerintah dengan adanya bidang layanan tertentu yang hanya dapat dilakukan oleh kelompok pekerja yang dikategorikan sebagai suatu profesi. Ketentuan layanan bidang pendidikan di negara kita agaknya jauh lebih mudah disepakati. Akan tetapi tidak demikian halnya mengenai keunikan kualifikasi pemangku-pemangku jabatannya mulai dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi dapat ditemukan guru-guru yang sebenarnya tidak menunjukkan kualifikasi yang unik sebagai tenaga kependidikan.

Kedua, pemilikan sekumpulan ilmu yang menjadi landasan sejumlah tehnik serta prosedur kerja unik itu. Profesi kedokteran misalnya dapat menyebutkan sejumlah bidang ilmu yang mendasari tehnik dan prosedur kedokteran seperti anatomi, bakteriologi, biokimia, patologi, farmakologi, dan sebagainya. Namun bagi

²² *Ibid.* h 15-16

²³ *Ibid.* h 17-18

profesi keguruan, keharusan penguasaan bidang-bidang ilmu penyangganya tidaklah selugas itu. Bahkan ada sementara pihak yang berpendapat bahwa satu-satunya syarat bagi pemangku jabatan guru adalah penguasaan bidang ilmu sumber bahan ajaran. Menurut penganut pendapat itu, fungsi guru adalah meneruskan ilmu dengan memperagakan cara berfikir dan bertindak seorang ilmuwan. Dengan demikian, masalah pokok yang perlu dikaji secara tajam namun dengan pikiran jernih dan kepala dingin dalam hal ini adalah; apakah pelaksana tugas guru seperti itu merupakan layanan ahli yang perlu dipelajari dengan sengaja.

Ketiga, diperlukan persiapan yang matang dan sistematis sebelum orang melaksanakan pekerjaan profesional. Dengan perkataan lain, guru profesional mempersyaratkan pendidikan pra jabatan yang sistematis yang berlangsung relatif lama. Dalam hubungan ini, apabila diperhatikan sejarah persekolahan di Negara ini dan di Negara lain, akan termontor perkembangan yang serupa; pada permulaannya, jajaran guru diisi oleh mereka yang dianggap menguasai apa yang diajarkan. Akan tetapi setelah lembaga pendidikan pra jabatan guru didirikan, satu dan lain alasan, masih cukup banyak juga jabatan guru yang didisi oleh mereka yang tidak dipersiapkan secara sengaja untuk itu.

Keempat, adanya mekanisme untuk melakukan penyaringan secara efektif, sehingga hanya mereka yang dianggap kompeten yang dibolehkan bekerja memberikan layanan ahli yang dimaksud. Sebagaimana dikemukakan diatas, bidang ini merupakan suatu kelemahan pokok profesi keguruan di negara kita.

Kelima, diperlukan organisasi profesi di samping untuk melindungi kepentingan anggotanya dari saingan yang datang dari luar kelompok, juga berfungsi untuk menyakinkan supaya para anggotanya menyelenggarakan layanan ahli terbaik yang bias diberikan demi kemaslahatan para pemakai layanan.

D. Kompetensi Profesionalisme Guru

Dalam rangka turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa, peranan guru sangat penting sekali untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berakhlak mulia. Kita sadari, bahwa peran guru sampai saat ini masih eksis, sebab sampai kapanpun posisi/peran guru tersebut tidak akan bisa digantikan sekalipun dengan mesin sehebat apapun, mengapa ? Karena, guru sebagai seorang pendidik juga membina sikap mental yang menyangkut aspek-aspek manusiawi dengan karakteristik yang beragam dalam arti berbeda antara satu siswa dengan lainnya. Banyak pengorbanan yang telah diberikan oleh seorang guru semata-mata ingin melihat anak didiknya bisa berhasil dan sukses kelak. Tetapi perjuangan guru tersebut tidak berhenti sampai disitu, guru juga merasa masih perlu meningkatkan kompetensinya agar benar-benar menjadi guru yang lebih baik dan lebih profesional terutama dalam proses belajar mengajar sehari-hari.

Pada dasarnya terdapat seperangkat tugas yang harus dilaksanakan oleh guru berhubungan dengan profesinya sebagai pengajar, tugas guru ini sangat berkaitan dengan kompetensi profesionalnya. Hakikat profesi guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak

dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang kependidikan.

Ciri seseorang yang memiliki kompetensi apabila dapat melakukan sesuatu, hal ini sesuai dengan pendapat Munandar bahwa, kompetensi merupakan daya untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan. Pendapat ini, menginformasikan dua faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi, yakni ; faktor bawaan, seperti bakat, dan faktor latihan, seperti hasil belajar.

Menurut Soedijarto, Guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai antara lain :

1. Disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran.
2. bahan ajar yang diajarkan.
3. pengetahuan tentang karakteristik siswa.
4. pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan.
5. pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar.
6. penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran.
7. pengetahuan terhadap penilaian, dan mampu merencanakan, memimpin, guna kelancaran proses pendidikan.²⁴

Tuntutan atas berbagai kompetensi ini mendorong guru untuk memperoleh informasi yang dapat memperkaya kemampuan agar tidak mengalami ketinggalan dalam kompetensi profesionalnya. Semua hal yang disebutkan diatas merupakan hal yang dapat menunjang terbentuknya kompetensi guru. Dengan kompetensi profesional tersebut, dapat diduga berpengaruh pada proses pengelolaan pendidikan sehingga mampu melahirkan keluaran pendidikan yang bermutu. Keluaran yang bermutu dapat dilihat pada hasil langsung pendidikan yang berupa nilai yang dicapai

²⁴Fitrianur, "Rubrik_Kita", <http://www.tarakankota.go.id/in/.php?op=tarakan&mid=231>, 05, 01, 2011.

siswa dan dapat juga dilihat dari dampak pengiring, yakni dimasyarakat. Selain itu, salah satu unsur pembentuk kompetensi profesional guru adalah tingkat komitmennya terhadap profesi guru dan didukung oleh tingkat abstraksi atau kemampuan menggunakan nalar.

Guru yang rendah tingkat komitmennya, ditandai oleh ciri-ciri sebagai beriku:

1. Perhatian yang disisihkan untuk memerhatikan siswanya hanya sedikit.
2. Waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk melaksanakan tugasnya hanya sedikit.
3. Perhatian utama guru hanyalah jabatannya.

Sebaliknya, guru yang mempunyai tingkatan komitmen tinggi, ditandai oleh ciri-ciri sebagai berikut :

1. Perhatiannya terhadap siswa cukup tinggi.
2. Waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk melaksanakan tugasnya banyak.
3. Banyak bekerja untuk kepentingan orang lain.

Kompetensi guru berkaitan dengan profesionalisme, yaitu guru yang profesional adalah guru yang kompeten (berkemampuan). Karena itu, kompetensi profesionalisme guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi. Profesionalisme seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar. Pada umumnya di sekolah-sekolah yang memiliki guru dengan kompetensi profesional akan menerapkan “pembelajaran dengan

melakukan” untuk menggantikan cara mengajar dimana guru hanya berbicara dan peserta didik hanya mendengarkan.

Dalam suasana seperti itu, peserta didik secara aktif dilibatkan dalam memecahkan masalah, mencari sumber informasi, data evaluasi, serta menyajikan dan mempertahankan pandangan dan hasil kerja mereka kepada teman sejawat dan yang lainnya. Sedangkan para guru dapat bekerja secara intensif dengan guru lainnya dalam merencanakan pembelajaran, baik individual maupun tim, membuat keputusan tentang desain sekolah, kolaborasi tentang pengembangan kurikulum, dan partisipasi dalam proses penilaian.

Kompetensi profesional seorang guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, terdiri dari 3 (tiga) yaitu; kompetensi pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional mengajar. Keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya sangat ditentukan oleh ketiganya dengan penekanan pada kemampuan mengajar.

Dengan demikian, bahwa untuk menjadi guru profesional yang memiliki akuntabilitas dalam melaksanakan ketiga kompetensi tersebut, dibutuhkan tekad dan keinginan yang kuat dalam diri setiap guru atau calon guru untuk mewujudkannya. Sebagai seorang guru perlu mengetahui dan menerapkan beberapa prinsip mengajar agar seorang guru dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, yaitu sebagai berikut:

1. Guru harus dapat membangkitkan perhatian peserta didik pada materi mata pelajaran yang diberikan serta dapat menggunakan berbagai media dan 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 penyesuaiannya 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 pelajarannya 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 nyata 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 didapatnya.
8. Guru harus mengembangkan sikap peserta didik dalam membina hubungan sosial, baik dalam kelas maupun diluar kelas.

9. Guru harus menyelidiki dan mendalami perbedaan peserta secara individual agar dapat melayani siswa sesuai dengan perbedaannya tersebut.
10. Guru juga dapat melaksanakan evaluasi yang efektif serta menggunakan hasilnya untuk mengetahui prestasi dan kemajuan siswa serta menggunakan hasilnya untuk mengetahui prestasi dan kemajuan siswa serta dapat melakukan perbaikan dan pengembangan.

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang berkembang pesat, guru tidak lagi hanya bertindak sebagai penyaji informasi, tetapi juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri informasi. Dengan demikian keahlian guru harus terus dikembangkan dan tidak hanya terbatas pada penguasaan prinsip mengajar seperti yang telah diuraikan diatas.

E. Upaya Peningkatan dan Pengembangan Profesi Pendidik di Indonesia

1. Upaya Peningkatan Profesi Pendidik

Profesionalisasi berhubungan dengan profil guru, walaupun potret guru yang ideal memang sulit didapat namun kita boleh menerka profilnya. Guru idaman merupakan produk dari keseimbangan antara penguasaan aspek keguruan dan disiplin ilmu²⁵. Keduanya tidak perlu dipertentangkan melainkan bagaimana guru tertempa kepribadiannya perlu dipertentangkan melainkan bagaimana guru tertempa kepribadiannya dan terasah aspek penguasaan materinya. Kepribadian guru yang utuh

²⁵ Syafruddin Nurdin, *op. cit* h 22-23

dan berkualitas sangat penting karena dari sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan profesional dan kesiapan untuk selalu mengembangkan diri. Tugas guru adalah merangsang potensi peserta didik dan mengajarnya belajar. Guru tidak membuat peserta didik menjadi pintar. Guru hanya memberikan peluang agar potensi itu ditemukan dan dikembangkan. Kejelian itulah yang menjadi kepribadian profesional.

Sehubungan dengan hal di atas, maka upaya peningkatan profesi guru di Indonesia sekurang-kurangnya memperhitungkan empat faktor, yaitu:

- a. Ketersediaan dan mutu calon guru.
- b. Pendidikan pra jabatan.
- c. Mekanisme pembinaan dalam jabatan dan,
- d. Peranan organisasi profesi.

Program peningkatan kualifikasi guru.

- a. Program peningkatan kualifikasi mandiri
- b. Program peningkatan kualifikasi guru oleh pemerintah
- c. Program peningkatan kualifikasi oleh daerah²⁶

Menurut Marks, Stoops dan Stoops ada lima fase upaya peningkatan kinerja guru khususnya dalam mengajar.²⁷

²⁶ Suparlan, *op cit.* h 133-136

²⁷ Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru.* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992) h 41-44

Fase I : *Menciptakan hubungan yang harmonis*, langkah pertama dalam pembinaan keterampilan pengajaran guru adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara guru-guru dan sebagainya.

Fase II : *Analisis kebutuhan*, sebagai langkah kedua dalam pembinaan keterampilan pengajaran guru adalah analisis kebutuhan. Secara hirarki, analisis kebutuhan merupakan upaya menentukan perbedaan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dipersyaratkan serta yang secara nyata dimiliki.

Fase III : *Fase pelaksanaan – pengembangan strategi dan media*. Setelah tujuan-tujuan pembinaan keterampilan pengajaran berdasarkan kebutuhan-kebutuhan yang diperoleh melalui analisis kebutuhan di atas, kemudian menganalisis setiap tujuan untuk menentukan bentuk-bentuk teknik dan media pengajaran yang akan digunakan.

Fase IV : *Penilaian*, penilaian merupakan proses sistematis untuk menentukan tingkat keberhasilan yang telah dicapai.

Fase V : *Revisi*, sebagai langkah terakhir dalam pembinaan keterampilan pengajaran guru adalah merevisi program pembinaan. Revisi ini dilakukan seperlunya, sesuai dengan hasil penilaian yang telah dilakukan.

2. Pengembangan Profesi Pendidik

Kita semua memaklumi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di dunia ini begitu cepatnya sehingga kalau kita berhenti belajar yang terjadi adalah kita menjadi orang “ketinggalan zaman”.

Yang dimaksud belajar di sini ialah usaha untuk memperoleh pengetahuan atau kecakapan baru dengan berusaha sendiri. Usaha-usaha melalui keaktifan sendiri untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan sehingga akan berguna dalam menjalankan kewajiban sebagai guru, itulah yang dimaksud sebagai pengembangan profesi guru. Kadang-kadang pengembangan profesi ini dikatakan juga sebagai peningkatan profesi.

Sehubungan dengan peningkatan profesi ini, guru memang dituntut untuk selalu mengembangkan dirinya baik yang mengenai materi pelajaran dari bidang studi yang menjadi wewenangnya maupun keterampilan guru. Tanpa belajar lagi kemungkinan resiko yang terjadi ialah tidak tepatnya materi pelajaran yang diajarkan dengan metodologi mengajar yang digunakan.

Menurut yang tertulis dalam buku “Manajemen Pendidikan di \Sekolah”²⁸. Bentuk-bentuk pengembangan atau peningkatan profesi keguruan secara garis besar sebagai berikut :

- a. Peningkatan profesi secara individual.
 - 1) Peningkatan melalui penataran.
 - 2) Peningkatan profesi melalui belajar mandiri.
 - 3) Peningkatan profesi melalui media massa.
- b. Peningkatan profesi keguruan melalui organisasi profesi.

²⁸ B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di sekolah*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2004) h 190-193

Yang dimaksud organisasi profesi adalah organisasi atau perkumpulan yang memiliki ikatan-ikatan tertentu dari satu jenis keahlian atau jabatan.

Adapun bentuk-bentuk kegiatan peningkatan profesi melalui organisasi profesi antara lain berupa :

- 1) Diskusi kelompok.
- 2) Ceramah ilmiah karyawisata.
- 3) Buliten organisasi.

Beberapa bentuk program yang dimaksud selanjutnya diperinci dalam dua jenis berdasarkan tempat penyelenggaraannya.

- 1) Program dalam kampus antara lain:
 - a) Up-grading.
 - b) Workshop.
 - c) Program certificate.
 - d) Re-educasi bagi guru-guru yang tidak memenuhi kompetensi.
- 2) Program di luar kampus antara lain:
 - a) Program supervisi atau bimbingan guru senior pada guru baru.
 - b) Pertemuan guru-guru.
 - c) Komperensi atau workshop.
 - d) Wisata karya.
 - e) Aktif dalam organisasi profesi yang sehat.

F. Motivasi Bagian dari Semangat Kerja

Motivasi merupakan kemauan untuk mengerjakan sesuatu. Kemauan tersebut tampak pada usaha seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan lebih keras berusaha daripada seseorang yang memiliki motivasi lebih rendah. Hal demikian ini juga ditegaskan oleh Hoy dan Miskel dan Sergiovanni. Motivasi kerja seseorang guru bisa tinggi bisa rendah. Tinggi rendahnya semangat kerja guru sangat mempengaruhi performansinya dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Menurut Sergiovanni, motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak, dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sedangkan sejumlah teori motivasi banyak menegaskan bahwa motivasi itu berawal dari kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi, sehingga menimbulkan ketegangan-ketegangan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Dengan kata lain, seseorang (misalnya guru) yang bekerja atau melakukan aktivitas tertentu itu selalu didorong motif-motif tertentu, yaitu dalam upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan dirinya.²⁹

Manusia adalah makhluk aktif. Aktivitas itu ditujukan untuk memenuhi kebutuhan menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Aktivitas manusia didorong oleh adanya kekuatan daya penggerak keaktifan itu, yang disebut motivasi.

²⁹ *Ibid.* h 72

Paling ideal kalau pada tiap-tiap individu terdapat motivasi internal dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Tetapi karena motivasi internal itu belum pasti ada pada tiap individu, maka perlu adanya motivasi eksternal.³⁰

Morale atau semangat kerja itu tidak dapat diraba dan dirasakan, tetapi kualitas dapat ditentukan dengan cara mengobservasi bagaimana cara seseorang bertingkah laku. Morale kerja yang rendah dapat diketahui bila seseorang selalu:

1. Melamun dan bermalas-malasan.
2. Suka menganggur.
3. Sering meninggalkan tugas.
4. Sering absen.
5. Selalu cekcok dengan orang lain.
6. Apatik terhadap tugas.
7. Selalu datang terlambat.

Sedangkan morale kerja yang tinggi ditandai dengan:

1. Penuh kegembiraan.
2. Ketetapan hati.
3. Antusiasme.
4. Rasa senasib sepejuangan.
5. Ingin bekerja sama.
6. Selalu mengambil inisiatif.³¹

³⁰ Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1991) h 222

³¹ Piet A. Sahertian, Frans Mataheru, *op. cit.* h 276

Morale kerja yang tinggi dalam suatu kelompok guru akan menimbulkan usaha-usaha untuk memajukan situasi belajar mengajar yang lebih efektif dan membawa kepausan kerja.

G. Kebutuhan-kebutuhan dan Masalah-masalah yang Mempengaruhi Semangat Kerja Tenaga Pendidik.

1. Kebutuhan-kebutuhan tenaga pendidik

Lima tingkat kebutuhan guru sebagai manusia yaitu :

- a. Kebutuhan untuk hidup
- b. Kebutuhan merasa aman
- c. Kebutuhan untuk bertingkah laku sosial
- d. Kebutuhan untuk dihargai
- e. Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan yang disenang.³²

Selain itu, menurut Kimball Wiles mengemukakan delapan hal yang diinginkan dalam membina semangat kerja yang baik³³.

- a. Rasa aman dan hidup layak.

- 1) Hidup layak.

Disini bukan berarti mewah, tetapi standar hidup yang tidak memaksa guru-guru sampai harus berhutang terus menerus dan hidup dalam lingkungan ketakutan terhadap uang.

³² Tabrani Rusyan, Sutisna, *Kesejahteraan & Motivasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru*. (Jakarta: PT. Intimedia Ciptanusantara, 2008) h 21

³³ Piet A. Sahertian, Frans Mataheru, *op. cit.* h 276-281

Hidup layak berarti ;

- a) Dapat menjamin makanan, pakaian, dan perumahan bagi keluarga.
- b) Bebas dari takut terhadap keuangan.
- c) Dapat mengenyam yang dinamakan cukup yang berlaku bagi umum.

2) Rasa aman.

Jaminan terhadap rasa aman meliputi;

- a) Jangan menekan guru-guru dengan menahan pengusulan kenaikan tingkat.
- b) Adanya jamianan bila sakit.
- c) Bahan-bahan kebutuhan pokok dapat dipenuhi.
- d) Gaji tidak terlambat.
- e) Suasana kerja yang tidak tertekan.

b. Kondisi kerja yang menyenangkan.

Pengertian menyenangkan dapat berbeda-beda tapi pada umumnya;

- 1) Tempat kerja yang menarik.
- 2) Kebersihan dan kerapian.
- 3) Perlengkapan yang up to date.
- 4) Cukup bimbingan dari atasan.

Meskipun gaji rendah orang lebih suka dalam suatu jabatan di mana ia dapat bekerja dengan tenang. Untuk dapat menyenangkan dan menarik walaupun gedung sederhana hendaknya sekolah dipelihara kebersihan dan

kerapiannya. Dan yang lebih penting lagi usaha agar guru-guru merasa bahwa pimpinan merestui, ada ikut serta merasakan apa yang dirasakan oleh guru-guru.

c. Rasa diikuti sertakan.

Guru-guru sebagai manusia lainnya juga ingin termasuk dalam kelompok dimana ia bekerja. Untuk itu maka seorang pemimpin harus menyusun suatu program yang berisi keaktifan-keaktifan sosial bagi guru-guru tersebut memperoleh kesempatan untuk memperbaiki hubungan-hubungan sosial dengan rekan-rekan guru lain dan murid-murid.

d. Perlakuan yang wajar dan jujur.

Guru-guru tidak menghendaki adanya diskriminasi dan pilih kasih. Seringkali pembagian tugas, menjadi sumber ketidakpuasan, jika terjadi ;

- 1) Ada guru-guru yang sedikit tugasnya.
- 2) Ada guru-guru yang memborong semua tugas kepada dirinya sendiri.
- 3) Ada yang mendapat perlakuan khusus dari kepala sekolah dan sebaliknya.

e. Rasa mampu

Guru-guru menginginkan agar mereka juga diakui bahwa mereka mampu berprestasi misalnya ;

- 1) Pemimpin mengakui bahwa mereka mampu menunaikan tugas.
- 2) Pemimpin mengakui bahwa guru-guru mampu untuk memberi sumbangan dalam kelompok kerja.

3) Pemimpin mengakui bahwa guru-guru mampu untuk bertumbuh dalam jabatan mereka.

f. Pengakuan dan penghargaan atas sumbangan.

Salah satu sebab orang mau bekerja ialah bila timbul hasrat untuk diakui :

1) Diakui oleh pemimpin.

2) Diakui oleh teman-teman sejawat.

3) Diakui oleh orang tua.

4) Diakui oleh masyarakat.

g. Ikut ambil bagian dalam pembentukan policy sekolah.

Guru-guru ingin mengambil bagian dalam mengurus policy sekolah.

Hasrat untuk mengambil bagian dalam menyusun policy adalah hasrat asasi manusia yaitu kemerdekaan, kebebasan bertindak, rasa bahwa seorang itu penting dalam kelompok.

h. Kesempatan untuk mempertahankan self respect

Untuk menempuh kegairahan kerja, rasa harga diri harus dipupuk. Salah satu rasa harga diri ialah rasa aman dengan orang lain.

2. Masalah-masalah tenaga pendidik dan tanda-tanda timbulnya masalah.

Pada hakikatnya sebagai manusia biasa guru-guru sering mempunyai masalah pribadi. Masalah pribadi tersebut berpengaruh besar terhadap semangat kerja guru sehingga mengganggu dalam ketenangan kerja, karena ketenangan merupakan sebagian syarat untuk meningkatkan prestasi kerja.

Ada beberapa sumber masalah yang menyebabkan guru mempunyai problem pribadi.

a. Karena faktor kesehatan.(baik jasmani, maupun rohani)

Salah satu sebab ialah karena kesehatan. Jabatan guru berbeda dari jabatan lain. Guru di rumah masih berfikir terhadap keadaan siswanya di sekolah, yang bodah, yang nakal. Pengaruh pikiran ini mengganggu guru sehingga wajah guru sering pudar. Di samping itu gaji yang tidak mencukupi juga memberi pengaruh terhadap kesehatannya.

b. Karena faktor keuangan

Apabila seseorang terpenuhi kebutuhan keuangan rumah tangganya maka ia akan lebih merasa aman, tenang, dan memiliki hubungan-hubungan sosial dengan orang lain. Tetapi bilamana ekonomi rumah tangganya tidak terpenuhi, maka guru tidak akan tenang bekerja. Kebanyakan kondisi kerja guru terganggu karena gaji yang tidak mencukupi. Karena gaji tidak mencukupi guru harus bekerja diluar sekolah untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Tugas luar inilah yang menyebabkan guru tidak dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab. Karena keuangan rumah tangga terganggu maka guru-guru akan mengalami keadaan jiwa yang tidak tenang. Banyak peristiwa-peristiwa yang menimbulkan masalah dalam melakukan tugasnya.

c. Karena faktor sosial guru di masyarakat.

Masyarakat sekarang ini mengukur status sosial dari segi uang dan harta. Seseorang punya status social tinggi kalau dia orang kaya atau punya

kedudukan. Guru termasuk orang yang kelompok gajinya kecil. Masyarakat tidak melihat guru sebagai jabatan terhormat lagi, tetapi sebagai penjual ilmu. Akibat guru dipandang rendah oleh masyarakat. Seseorang sosiolog pendidikan mengadakan perbandingan tentang status social guru, dokter, dan pengacara. Ia menjelaskan mengapa guru dianggap dari tiga jabatan bi atas.

- 1) Peranan guru kurang penting. Kurang penting sebab masyarakat kurang menghargai guru sebab gajinya kecil.
- 2) Mengajar adalah pekerjaan tetap dan rutin serta suatu kebutuhan biasa saja, sedang dokter atau pengacara pada saat tertentu sangat diperlukan secara cepat dan tiba-tiba. Keperluan yang tiba-tiba ini memerlukan prestasi sosial dan penghargaan khusus, karena mereka mempunyai keterampilan khusus yang secara khusus diperlukan masyarakat.
- 3) Guru kalau berhubungan dengan peserta didik untuk jangka waktu lama, sedang dokter dan pengacara berhubungan karena adanya kebutuhan yang harus diselesaikan.
- 4) Sebab masyarakat kita telah menuju kepada penghargaan terhadap keahlian khusus. Maka orang lebih banyak menaruh penghargaan pada keahlian khusus.³⁴

Berdasarkan pandangan masyarakat yang melihat guru sebagai jabatan yang kurang menarik, maka kedudukan guru-guru rendah dalam masyarakat. Kebanyakan

³⁴ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Tehnik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2000) h 151-154

masalah pribadi timbul karena kurang populer itu. Guru juga tidak merasa aman. Pengaruh psikologis besar sekali terhadap reaksi emosinya. Akibatnya moral kerja guru-guru rendah. Bila kebutuhan di atas atau kebutuhan psikologis ini tidak terpenuhi maka ia akan memperlihatkan tanda-tanda bahwa orang itu mempunyai persoalan pribadi.

- a. Bila di sekolah guru duduk dengan tidak tenang, berbicara atau mengajar dengan tidak tenang, malah sering marah-marah terhadap murid atau orang lain.
- b. Bila seorang guru dalam keadaan sehari-hari aktif gembira tapi tiba-tiba diam.
- c. Bila guru selalu mengalami ketegangan dengan murid atau dengan rekan guru atau dengan kepala sekolah.
- d. Bila guru sedang menyiapkan tugasnya selalu salah menulis atau waktu mengajar selalu salah mengucapkan sesuatu.
- e. Bila menceritakan selalu dengan nada yang sama tentang seseorang tertentu atau suatu masalah tertentu. Misalnya, selalu membicarakan uang gaji yang tidak cukup.
- f. Bila dalam rapat ia tidak dapat menunggu orang lain berbicara terlalu lama dan sering mengadakan interupsi.
- g. Bila seorang guru semula suka bergaul tiba-tiba mengasingkan diri.

- h. Bila seorang guru selalu cinta pada tugasnya dan aktif mengerjakan tugas dengan penuh kegembiraan, tiba-tiba tidak puas dalam pekerjaan dan menunjukkan reaksi penolakan.

Ini semuanya adalah tanda-tanda bahwa guru tersebut mempunyai persoalan pribadi.³⁵

H. Menciptakan Etos Kerja Guru

Seiring dengan kebijakan pemerintah menaikkan anggaran pendidikan dan melaksanakan program sertifikasi guru tentu membuat profesi ini semakin bersinar. Guru yang menyenangkan tidak dilahirkan, tetapi dibina dan dibentuk. Oleh sebab itu, berbagai instansi dan stakeholder terkait hendaknya harus peduli dengan persoalan ini. Apalagi pada era globalisasi seperti sekarang. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi sangat menuntut guru untuk dapat berubah setiap saat.

Untuk membangun guru yang berkepribadian positif bukanlah pekerjaan mudah. Ini adalah tugas berat yang memerlukan waktu yang relatif lama. Akan tetapi, apabila semua pihak ikut terlibat dalam proyek ini, termasuk di dalamnya guru itu sendiri sebagai subjek pembinaan, tidak mustahil dalam waktu yang tidak terlalu lama, kita dapat tampil menjadi guru-guru yang menyenangkan bagi para siswa, sehingga hasil pembelajaran pun meningkat ke arah yang lebih baik. Dari sinilah beranjak adanya suatu kinerja profesi guru harus meningkat sehingga kinerja guru dapat terwujud dengan baik.

³⁵*Ibid.* h 154-155

Mindset Guru dalam Pendidikan

Dalam dunia pendidikan, mindset guru memegang peranan penting dalam membentuk pola sikap dan perilaku guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Dari mindset inilah terimplementasi sikap dan perilaku guru dalam pembelajaran. Sang guru bisa positif, bisa juga negatif, bergantung pada mindset apa yang dimilikinya. Ditilik dari bahasa, mindset berarti kerangka berpikir atau pola berpikir. Secara garis besar, mindset terbagi ke dalam dua jenis, yaitu mindset tetap dan mindset berkembang.

Seseorang dikatakan ber-mindset tetap apabila ia beranggapan bahwa manusia adalah makhluk yang tetap dan tidak dapat berubah. Ia juga beranggapan bahwa kecerdasan dan bakat adalah sesuatu yang tetap dan tidak dapat diubah. Hidup bagi orang dengan mindset tetap hanyalah menghindar dari tantangan dan kegagalan. Sedangkan orang dengan mindset berkembang beranggapan bahwa manusia adalah makhluk yang senantiasa berkembang (berubah ke arah yang lebih baik). Baginya, takdir adalah hidup berpelantikan perkembangan dan pemanfaatan peluang. Guru dengan mindset tetap akan menghadapi hidup dan kehidupan penuh dengan ketakutan, kekhawatiran dan pesimistik.

Keadaan yang semestinya membuat maju malah menjadi sesuatu yang menghambat. Sebaliknya, guru yang memiliki mindset yang berkembang untuk menghadapi hidup dan kehidupannya penuh dengan harapan, rasa percaya diri, dan selalu berusaha memanfaatkan peluang. Segala sesuatu yang terjadi pada dirinya akan

disikapinya dengan pikiran yang jernih dan diubahnya menjadi peluang untuk melakukan perbaikan dan perubahan ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan uraian ini, maka besar harapan kita bahwa setiap guru harus dapat diandalkan menjadi agen of social change (agen perubahan sosial), di mana guru ini yang memiliki mindset berkembang yang menjadi tuntutan mutlak yang harus dilakukan semua pihak, baik pemerintah, sekolah maupun guru itu sendiri. Mengubah mindset bukanlah pekerjaan mudah. Diperlukan kesungguhan dari diri kita untuk menghadapi tantangannya. Mengubah mindset juga memerlukan kesabaran dan kerja keras, maka sesuaiilah dengan menciptakan etos kerja guru yang seutuhnya. Etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (high performance). Perlu adanya sikap yang profesional untuk mengangkat kinerja dan memantapkan profesi guru dalam mewujudkan Sumber Daya Manusia yang unggul dan bermartabat. Puncak keunggulan jati diri seorang guru harus memiliki sebuah harapan profesi yaitu sesuatu yang dituntut dalam pekerjaan sesuai dengan apa yang di perbuat (education balancing). Di mana saat ini profesi guru sudah setingkat dengan profesi lain seperti dokter, insinyur dan pengacara.

Siapa yang telah menghasilkan profesi-profesi itu, tidak lain seorang guru, di mana dulu guru telah memberikan tugas proses pembelajaran dengan baik kepada muridnya, maka seorang guru tidak akan pernah tahu bahwa disaat nanti setelah murid-murid lulus dan kelak berhasil menyelesaikan seluruh tingkatan

pendidikannya, maka kemudian sebagian dari mereka yang akan menduduki profesi-profesi tadi.

Luar biasa dan sangat membanggakan bagi sosok seorang guru bahwa mantan muridnya yang dulu pernah diajarinya telah berhasil. Itulah sebuah fenomena yang terungkap untuk tetap terus menumbuhkan tingkat kinerja profesi guru dan mengembangkan kompetensi dasar guru dalam proses kegiatan belajar-mengajar yang akan disampaikan bagi peserta didik.

Fungsi pendidikan secara nasional mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Demi terciptanya nuansa pendidikan yang berkualitas seharusnya seorang guru harus terus belajar dan perlu menambah ilmu pengetahuannya. Di sinilah karakter diri akan terlihat dari sosok seorang guru yang benar-benar menunaikan tugas dengan baik berdasarkan Kode Etik Guru. Salah satu dari kualifikasi dan kompetensi sebagai guru yang profesional wajib memiliki secara akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang handal.

Keberadaan profesi guru memang merupakan salah satu komponen terkecil dari sistem pendidikan tetapi sangat strategis dan banyak mengambil peran di dalam proses pendidikan secara luas, khususnya dalam pendidikan persekolahan.

Kita harus melakukan evaluasi secara komprehensif dari kinerja bagi profesi guru karena itu sangat penting melalui wadah yang menampung seluruh aspirasi dan permasalahan tentang guru, yaitu PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia). Sebuah organisasi yang mampu memiliki akses luas untuk mengembangkan karir guru dan dapat melihat potensi kemampuan guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Di sinilah guru diwajibkan terus menggali diri agar lebih dapat bersosialisasi dengan payung organisasi tersusun agar meraih ilmu pendidikan, lalu akan dapat menghasilkan karya ilmiah yang akan diajukan.

Masalah-masalah yang terus meningkat dihadapi oleh profesi guru dapat ditampung dan diselesaikan secara profesional dalam wadah yang tepat yaitu PGRI. Konsentrasi organisasi profesi guru adalah untuk menciptakan etos kerja guru guna memperkuat karakter, kompetensi, konfidensi, dan kinerja tinggi. Komponen dari etos kerja guru yaitu semangat, kedisiplinan, komitmen, kreatif dan inovatif. Tuntutan mutlak dari profesi guru yang akan segera dilaksanakan dengan sungguh-sungguh agar dapat menata kinerja guru di Indonesia.

Menciptakan etos kerja guru akan merubah jati diri seorang guru yang harus memiliki pandangan bahwa mengajar adalah rahmat; guru bekerja tulus penuh rasa syukur bahwa mengajar adalah amanah; guru benar penuh tanggung jawab bahwa mengajar adalah panggilan; guru bekerja tuntas penuh integritas bahwa mengajar adalah aktualisasi; guru bekerja keras penuh semangat bahwa mengajar adalah ibadah; guru mengajar serius penuh kecintaan adalah seni; guru bekerja cerdas penuh kreativitas bahwa mengajar adalah kehormatan; guru bekerja tekun penuh keunggulan

bahwa mengajar adalah pelayanan; guru bekerja paripurna penuh kerendahan hati. Mudah-mudahan ini merupakan navigator guru untuk mencapai keberhasilan pembelajaran.³⁶

I. Kepribadian Guru Madrasah Tsanawiyah (Tingkat SLTP)

Syarat kepribadian guru Madrasah Tsanawiyah tidak banyak berbeda dengan guru Madrasah ibtidaiyah. Artinya setiap guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah, baik guru yang mengajar bidang studi agama, maupun studi umum atau keterampilan dan Olah Raga, harus memahami betul tujuan Madrasah Tsanawiyah, tahu ke mana anak didik akan di bawa dan dibimbing, seperti dituangkan dalam kurikulum. Dan selanjutnya harus tercermin dalam pribadinya, nilai dan sikap yang diharapkan terbina pada anak didik. Dasar dan tujuan pendidikan pada Madrasah Tsanawiyah dapat dibaca dalam Keputusan Menteri Agama No. 74 Tahun 1976, tentang Kurikulum Madrasah Tsanawiyah Bab II Dasar dan Tujuan Pendidikan.

Pasal 2

Dasar Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Agama Islam, falsafah negara Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang diarahkan untuk membentuk manusia pembangunan yang berpancasila yang sehat jasmani dan rohaninya, memiliki pengetahuan dan keterampilan, dapat mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab, dapat menyuburkan sikap demokrasi dan penuh tenggang rasa, dapat

³⁶Irfan Maaruf, "menciptakan-etos-kerja-guru" <http://riaupos.com/news>, 05, 01,2011.

mengembangkan kecerdasan yang tinggi dan disertai budi pekerti yang luhur, mencintai bangsanya dan mencintai sesama manusia sesuai dengan ketentuan yang termaktub dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Pasal 3

Tujuan istitusional umum Madrasah Tsanawiyah ialah agar iswa :

1. Menjadi seorang muslim yang betaqwa dan berakhlak mulia, menghayati dan mengamalkan ajaran agama (Islam).
2. Menjadi warga negara yang baik dan bertanggung jawab terhadap kesejahteraan masyarakat.
3. Menjadai manusia yang berkepribadian bulat dan utuh, percaya kepada diri sendiri, sehat jasmani dan rohani.
4. Memiliki pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang lebih luas serta sikap yang diperlukan untuk melanjutkan pelajaran ke Madrasah Aliyah atau kesekolah lanjutan tingkat atas lainnya, atau untuk dapat bekerja dalam masyarakat sambil mengembangkan diri guru mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.
5. Memiliki ilmu pengetahuan agama dan umum yang luas, serta pengalaman, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melanjutkan pelajaran ke Madrasah Aliyah atau seskolah lanjutan lainnya.
6. Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas hidupnya dalam masyarakat dan berbakti kepada Tuhan yang Maha Esa guna mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Pasal 4

Tujuan institusional khusus Madrasah Tsanawiyah ialah agar siswa :

1. Dalam bidang pengetahuan.
 - a. Memiliki ilmu pengetahuan agama Islam yang lebih luas dan sejarah kebudayaan Islam.
 - b. Memiliki pengetahuan yang lebih luas tentang kewarganegaraan dan pemerintahan sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945.
 - c. Memiliki pengetahuan yang lebih luas tentang kesehatan, kesejahteraan keluarga dan kependudukan.
 - d. Memiliki pengetahuan yang lebih luas tentang bahasa Indonesia sebagai bahasa Nasional.
 - e. Memiliki pengetahuan yang lebih luas tentang bahasa Arab, sebagai alat untuk memahami ajaran Agama Islam.
 - f. Memiliki pengetahuan dasar tentang bahasa Inggris.
 - g. Memiliki pengetahuan yang lebih luas tentang matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam.
 - h. Memiliki pengetahuan yang lebih luas tentang Ilmu Pengetahuan Sosial.
 - i. Memiliki pengetahuan yang lebih luas tentang unsur kebudayaan Nasional.
 - j. Memiliki pengetahuan yang lebih luas tentang berbagai corak usaha dan kegiatan yang halal dalam masyarakat.
2. Dalam bidang keterampilan.

- a. Dapat mengamalkan ajaran agama Islam.
 - b. Dapat belajar dengan cara yang baik.
 - c. Dapat mempergunakan bahasa Indonesia dengan baik, baik lisan maupun tulisan.
 - d. Dapat mempergunakan bahasa Arab dengan baik, baik lisan maupun tulisan.
 - e. Dapat membuat pola dasar kalimat dalam bahasa Inggris.
 - f. Dapat memecahkan masalah secara sistematis berdasarkan pengalaman dan prinsip-prinsip ilmu pengetahuan yang telah dikuasai.
 - g. Dapat bekerja sama dengan orang lain dan dapat mengambil bagian secara aktif dalam kegiatan masyarakat.
 - h. Memiliki keterampilan tentang beberapa cabang olah raga, seni budaya nasional dan kesenian yang bernafaskan Islam.
 - i. Memiliki keterampilan dalam memelihara kesehatan dan keluarga sejahtera menurut agama Islam.
 - j. Memiliki keterampilan sederhana dalam bidang administrasi dan kepemimpinan.
3. Dalam bidang nilai dan sikap.
- a. Menyadari dan mau mengamalkan agama Islam.
 - b. Mau mengamalkan Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945.
 - c. Memiliki sikap demokratis, tenggang rasa, mencintai sesama manusia, bangsa dan lingkungan sekitarnya.

- d. Menghargai tradisi kebudayaan Nasional.
- e. Berminat dan bersikap positif terhadap ilmu pengetahuan.
- f. Mematuhi disiplin dan peraturan yang berlaku.
- g. Berinisiatif, berdaya kratif, bersikap nasional dan kritis serta obyektif dalam memecahkan persoalan.
- h. Berminat dan bersikap positif, serta konstruktif terhadap kegiatan olah raga dan kehidupan yang sehat.
- i. Menghargai setiap jenis pekerjaan dan usaha yang halal.
- j. Menghargai waktu, hemat dan produktif.

Semua pokok yang tercantum dalam pasal dua, tiga, dan pasal empat ayat tiga di atas, harus benar-benar hidup dan berkembang dalam kepribadian semua guru pada Madrasah Tsanawiyah agar ia dapat membawa siswa yang sedang berada dalam umur pertumbuhan jasmani cepat antara umur 13-16 tahun.³⁷

³⁷ Zakiah Dradjat, *op cit.* h 153-156

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan penelitian kualitatif.

Penelitian ini nantinya mengambil lokasi di MTs Darul Ulum Desa Kembang Kuning Kecamatan. Amuntai Tengah Kabupaten. Hulu Sungai Utara

B. Subjek dan Objek Penelitian

Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah tiga orang tenaga pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai ketentuan yang berlaku di MTs Darul Ulum Desa Kembang Kuning Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Dan yang menjadi objek dari penelitian ini adalah pengaruh yang timbul yang diakibatkan oleh latar belakang pendidikan yang tidak memenuhi kriteria sebagai pendidik ataupun yang memenuhi tetapi tidak sejalan dengan latar belakang pendidikan tersebut serta etos kerja tenaga pendidik yang memiliki latar belakang yang tidak sesuai dengan ketentuan tersebut.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data di atas, digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh yang ditimbulkan akibat latar belakang pendidikan guru yang tidak memenuhi kriteria atau memenuhi tetapi tidak sejalan dengan latar belakang pendidikan tersebut di MTs Darul Ulum dan faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga pendidik tidak memperbaiki latar belakang pendidikannya dan keadaan madrasah tersebut.

2. Angket

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang keadaan etos kerja tenaga pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan baik yang tidak memenuhi standard akademik maupun yang memenuhi standard akademik tetapi tidak mempunyai keselarasan dengan latar belakang pendidikan tersebut.

3. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh yang ditimbulkan dari latar belakang pendidikan tersebut dari beberapa responden yang berada dalam lingkup madrasah tersebut dan untuk mengetahui hal-hal yang menyebabkan tidak dapatnya tenaga pendidik tersebut memperbaiki latar belakang pendidikannya.

4. Dokumenter

Teknik ini digunakan untuk menggali keadaan disiplin guru terkait dengan keadaan guru yang sebenarnya, dan keadaan profil sekolah meliputi: keadaan guru, keadaan murid, keadaan sarana dan prasarana.

D. Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menempuh langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Editing yaitu meneliti atau mempelajari kembali data yang telah terkumpul untuk mengetahui apakah data itu telah lengkap atau belum.
- b. Kodeing yaitu memberikan kode atau tanda pada data-data yang telah terkumpul.
- c. Klasifikasi yaitu mengelompokkan data menjadi beberapa bagian sesuai dengan jenisnya masing-masing.
- d. Tabulasi yaitu menyusun data dalam bentuk table.

2. Analisis Data

Data yang sudah diperoleh dan diolah kemudian disajikan dan dibahas sesuai dengan tinjauan pustaka terhadap data yang diteliti sehingga pada titik akhir penelitian ini akan menjawab dan tercakup dalam suatu kesimpulan dengan menggunakan analisis kualitatif.

E. Prosedur Penelitian

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan tahapan sebagai berikut:

1. Tahapan pendahuluan, pada tahapan ini mengadakan penjajakan awal dalam rangka persetujuan masalah dan berkonsultasi kemudian setelah disetujui, diajukan ke Fakultas untuk di seminarkan.
2. Tahapan pengumpulan data, pada tahap ini penulis berusaha melakukan pengumpulan data yang diperlukan.
3. Tahapan pengolahan data dan analisis data, setelah data yang terkumpul selanjutnya data yang diolah dan menganalisisnya sesuai dengan teknik pengolahan dan analisis yang ditentukan kemudian di konsultasikan dengan Dosen Pembimbing dalam rangka penyempurnaan dan perbaikan terhadap masalah yang dihadapi.
4. Tahapan penulisan laporan penelitian, penulis melakukan semua hasil penelitian dan selanjutnya disusun dengan bantuan skripsi dan siap di munaqasahkan

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah singkat berdirinya MTs Darul Ulum

Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang dibangun atas swadaya masyarakat. Adapun latar belakang berdirinya Madrasah Tsanawiyah Darul ulum adalah sebagai berikut:

- a. Keinginan yang besar dari masyarakat terhadap berdirinya Madrasah Tsanawiyah guna menampung lulusan dari Madrasah Ibtidaiyah maupun dari Sekolah Dasar Negeri.
- b. Membantu pendidikan agama bagi anak-anak yang kurang mampu.

Sebelum diadakan pembangunan sekolah Madrasah Tsanawiyah Darul ulum terlebih dahulu terjadi musyawarah dari alim ulama dan tokoh masyarakat mengenai panitia kepengurusan yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan pembangunan Madrasah Tsanawiyah Darul ulum dari :

Ketua : H. Ahmad Haitami

Wakil ketua I : H. Syaferawi Yusuf

Wakil ketua II : H. Sutera Ali

Sekretaris : H. Harli

Bendahara : H. Ali Harni

Pemelihara : H. Abdul Wahab

Adapun tanah tempat berdirinya bangunan sekolah tersebut adalah wakaf dari Bapak Drs. Syahril Darham yang merupakan warga Desa Kota Raden, beliau ingin menyumbangkan sebuah bangunan untuk tempat belajar, bangunan tersebut berukuran 7 X 24 M dari uang santunan asuransi kecelakaan yang orang tuanya yang terkena musibah haji di Kolombo. Pada mulanya gedung sekolah tersebut terdiri dari 3 ruang belajar dan diresmikan pada tanggal 1 Januari 1979.

Dalam perkembangan berikutnya seiring bertambah banyaknya siswa lulusan yang lulusan Madrasah Ibtidaiyah dan SDN yang ingin melanjutkan sekolah Madrasah Tsanawiyah sehingga pada tahun 1985 / 1986 diadakan penambahan bangunan sekolah dengan ukuran 7 X 18 M. Dananya dari hasil swadaya masyarakat yang mencapai Rp. 3.450.000,- untuk ruang belajar beserta kantor sekolah yang terdiri dari ruang Kepala Sekolah, ruang Tata Usaha dan ruang Dewan guru.

Kemudian pada tahun 1993 / 1994 diadakan lagi pemugaran kantor Madrasah Tsanawiyah dan digabungkan dengan kantor Madrasah Aliyah serta Madrasah Ibtidaiyah. Sedangkan untuk bangunan sekolah Madrasah Tsanawiyah sekarang ini yaitu sebanyak 6 ruang belajar yang terdiri dari 3 ruang untuk putra dan 3 ruang khusus untuk putri. Berdasarkan data sekolah, siswa Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum tahun pelajaran 2009 / 2010 berjumlah 140 orang.

Mengenai data pegawai dan guru semua berjumlah 29 orang, yang mana 1 orang Kepala Sekolah, 1 orang guru tidak tetap, termasuk Kepala Tata Usaha, dan pegawai TU.

Sejak berdirinya Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum sampai sekarang ini mengalami periode kepemimpinan yang silih berganti yaitu :

Tabel. 4. 1 Periodisasi Kepemimpinan Kepala Madrasah MTs Darul Ulum Mulai dari Berdiri Sampai Sekarang.

NO	NAMA	PERIODE	JABATAN
1	H. Syaferawi Yusuf.	1979 - 1981	Kepala madrasah
2	H. Abdul Wahab.	1981 - 1990	Kepala madrasah
3	H. Syaferawi Yusuf.	1990 - 1994	Kepala madrasah
4	Burhan, B.A	1994 - 1998	Kepala madrasah
5	M. Ghazali Sutera Ali, Lc	1998 - 2003	Kepala madrasah
6	Muliadi Ilhamni, S.Ag	2003 - 2005	Kepala madrasah
7	Ahmad Rusyadi, S.Ag	2005 - 2008	Kepala madrasah
8	Drs. M. Asy'ari	2008 - sekarang	Kepala madrasah

Sedangkan keberadaan Usaha Kesehatan Sekolah MTs Darul Ulum mulai tahun 2005, namun belum terlaksana dan terorganisir dengan baik.

Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum merupakan binaan dari Madrasah Tsanawiyah Negeri Amuntai yang berstatus terakreditasi dengan No. B / Kw.17.4 / 4 / PP.03.2 / MTs / 42 / 2006. tanggal 26 Desember 2006 dengan peringkat B (Baik).

2. Letak Geografis

Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum terletak di Desa Kembang Kuning Kecamatan Amuntai Tengah. Adapun jarak dari kota Amuntai adalah 3 kilometer. Mengenai letak geografis sekolah tersebut adalah:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan rumah penduduk
 - b. Sebelah selatan berbatasan dengan rumah penduduk
 - c. Sebelah barat berbatasan dengan perkebunan / sawah
 - d. Sebelah timur berbatasan dengan jalan raya Amuntai Banjarmasin.
3. Keadaan siswa, Dewan guru dan Staf Tata Usaha
- a. Keadaan siswa

Keadaan siswa Madrasah Tsanawiyah Darul ulum tahun pelajaran 2009 / 2010 sebanyak 140 orang terdiri dari 60 orang laki-laki dan 80 orang perempuan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 4.2 Keadaan Siswa MTs Darul Ulum Tahun Pelajaran 2009/1010

NO	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	I A	-	21 Orang	21 Orang
2	I B	23 Orang	-	23 Orang
3	II A	-	29 Orang	29 Orang
4	II B	17 Orang	-	17 Orang
5	III A	-	30 Orang	30 Orang
6	III B	20 Orang	-	20 Orang
	Jumlah	60 Orang	80 Orang	140 Orang

Sumber : Kantor Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum Kembang Kuning Kecamatan Amuntai Tengah tahun pelajaran 2009/2010.

b. Keadaan dewan guru dan staf tata usaha

Jumlah dewan guru yang terdapat di Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum sebanyak 29 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 4.3 Keadaan Guru Dan Staf Tata Usaha Tahun Pelajaran 2009 / 2010

No	Nama Guru	Pendidikan Terakhir/ Tahun	Jabatan
1	Drs. M. Asy'ari	S1 TAR IAIN 1998	Kepala MTs
2	Nuridin, S. Ag	S1 TAR IAIN 2000	Guru tetap
3	Muliadi Ilhami, S. Ag	S1 STAI Rakha 1997	Guru
4	A.Syaukani, HB	MA. NIPA Rakha	Guru
5	Masriam, S. Ag	S1 STAI Rakha 1997	Guru
6	A.Ridha, S. Pd. I	S1 STAI Rakha 2002	Guru
7	M.Yurni	MAN 1983	Guru
8	Fakhri	MAS 1998	Guru
9	Ramdan Syahrin, S. Ag	S1 STAI Rakha 2000	Guru
10	Hadi Saputra	Ponpes Darul Hijrah	Guru
11	Fahmidin	Ponpes 2002	Guru
12	Rapih, S.Pd.I	S1 PAI	Guru
13	A.Jailani	MAN 1993	Guru
14	Lailawati, S. Ag	S1 IAIN Antasari	Guru
15	Asmawati, A. Ma	D2 STAI Rakha 2000	Guru
16	Siti Ramah, S. Ag	S1 IAIN Antasari	Guru
17	Erni puspita, S.Pd.I	S1 PAI 2004	Guru
18	Nor Wahidah, S. Ag	S1 IAIN Antasari	Guru
19	Hj. Mardiatul, A.Md	D2 STAI Rakha 2000	Guru
20	Mujadi	MA Rakha 2000	Guru
21	Mahyuni	S1 TARBIYAH 1995	Guru
22	Ahmad Syafi'i	MA Darul Lughah	Guru
23	Anshari	STIQ Amuntai	Guru
24	Nuril Ainayah	MAN II 2007	Guru
25	Hayati	D2 STAI Rakha	Guru
26	Hidayati	MAN 1 2000	Guru/Kepala TU
27	Rusyidah, S. Ag	S1 STAI Rakha 1995	Guru/Kep. Perp.
28	Ikhwan Rijal	SMA 2005	Guru/Staf TU
29	Zainal Fuad	MAN II 2003	Guru/Staf TU

4. Sarana dan prasarana

Sarana dan fasilitas yang menunjang terhadap penyelenggaraan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat dilihat dibawah ini :

a. Ruang

1.	Ruang belajar (semi permanen)	= 6 buah
2.	Ruang kepala madrasah	= 1 buah
3.	Ruang guru	= 1 buah
4.	Ruang Tata usaha	= 1 buah
5.	Ruang Perpustakaan	= 1 buah
6.	UKS/PMR	= 1 buah
7.	Mushalla	= 1 buah
8.	WC	= 5 buah
9.	Kantin	= 1 buah

b. Tanah

Luas tanah menurut penggunaan :

1.	Luas bangunan	= 1.500 M
2.	Lapangan olahraga	= 500 M
3.	Di pakai lainnya	= 500 M

B. Penyajian Data

Setelah data terkumpul dengan tehnik observasi, wawancara, angket dan dokumenter. Data diolah dengan tehnik yang telah ditentukan, sedangkan penyajian data tentang pengaruh yang ditimbulkan dari ketidaksesuaian latar belakang kualifikasi pendidikan tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang diajarkan meliputi disiplin kerja yang tidak terlalu tinggi, semangat mengajar yang kurang

tinggi, dan tingkat penguasaan materi yang tidak maksimal. Etos kerja tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan latar belakang kualifikasi pendidikannya meliputi kurang senangnya terhadap mata pelajaran yang dipegang, dan motivasi yang kurang tinggi dari dalam diri. Di tambah lagi faktor-faktor yang melatarbelakangi tidak sesuainya mata pelajaran yang di asuh dengan kualifikasi pendidikannya meliputi keterbatasan tenaga pendidik untuk mata pelajaran tersebut, atas pertimbangan dan permintaan kepala madrasah, dan permintaan tenaga pendidik. Semua datanya disajikan dalam bentuk uraian berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis laksanakan di madrasah tersebut.

Berdasarkan observasi dari penulis di madrasah tersebut terdapat tiga orang tenaga pendidik yang memegang mata pelajaran yang tidak sesuai dengan seharusnya, berdasarkan data yang didapat dari penulis tenaga pendidik tersebut adalah;

1. Asmawati, A. Ma mengajar mata pelajaran IPA untuk kelas VII dan VIII
2. Hayati, mengajar mata pelajaran matematika untuk kelas VII dan VIII
3. Rapiah S, Pd.I, mengajar mata pelajaran Bahasa Inggris untuk kelas VII dan VIII

Selain itu juga penyajian data ini penulis kemukakan berdasarkan permasalahan yang penulis perlukan dalam penelitian ini. Sebagaimana penulis kemukakan pada bagian sebelumnya. Untuk lebih jelasnya mengenai penyajian data ini dapat dilihat pada uraian berikut:

1. Pengaruh yang ditimbulkan dari ketidaksesuaian latar belakang kualifikasi pendidikan tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang diajarkan di MTs Darul Ulum Kembang Kuning Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Berdasarkan hasil angket yang penulis sampaikan kepada tiga orang tenaga pendidik dan wawancara yang penulis lakukan dengan kepala madrasah di MTs Darul Ulum Kembang Kuning Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Selanjutnya, penulis sajikan tentang pengaruh yang ditimbulkan dari ketidaksesuaian latar belakang kualifikasi pendidikan tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang diajarkan di MTs Darul Ulum Kembang Kuning Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara diuraikan sebagai berikut:.

- a. Disiplin kerja yang tidak terlalu tinggi
- b. Semangat mengajar yang kurang tinggi
- c. Tingkat penguasaan materi yang tidak maksimal

Berdasarkan hasil angket dengan tiga orang guru dan hasil wawancara dengan kepala madrasah tentang pengaruh yang ditimbulkan dari ketidaksesuaian latar belakang kualifikasi pendidikan tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang diajarkan di atas adalah:

- a. Disiplin kerja yang tidak terlalu tinggi

Berdasarkan hasil angket yang disampaikan satu dari tiga orang tenaga pendidik yang diminta mengisi angket menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja yang tidak terlalu tinggi yakni cukup dengan presentasi 50% - 75%, meskipun dari daftar

hadir guru menunjukkan hasil yang baik, akan tetapi dari segi alokasi waktu kegiatan proses belajar mengajar yang menunjukkan cukup. Dan berdasarkan hasil wawancara terkait dengan disiplin kerja yang kurang tinggi dinyatakan oleh kepala madrasah, mungkin dikarenakan beban mata pelajaran yang diberikan dengan harapan guru tersebut dapat memberikan hasil yang baik dari pemegang mata pelajaran sebelumnya.

b. Semangat mengajar yang kurang tinggi

Berdasarkan hasil angket yang disampaikan dua dari tiga orang tenaga pendidik yang diminta mengisi angket menyatakan bahwa semangat mengajar yang kurang tinggi yakni cukup dengan presentasi 50% - 75%, dan berdasarkan hasil wawancara terkait dengan semangat mengajar yang kurang tinggi dinyatakan oleh kepala madrasah, memang guru yang bersangkutan kurang bersemangat mengajar dikarenakan kurang senangnya terhadap mata pelajaran yang diberikan tersebut.

c. Tingkat penguasaan materi yang tidak maksimal

Berdasarkan hasil angket yang disampaikan dua dari tiga orang tenaga pendidik yang diminta mengisi angket menyatakan bahwa tingkat penguasaan materi yang kurang tinggi yakni cukup dengan presentasi 50% - 75%, dan berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah yang terkait dengan penguasaan materi yang tidak terlalu tinggi ini disebabkan juga karena kurang senangnya terhadap mata pelajaran tersebut dan cara pemberian materi pelajaran kepada siswa.

2. Etos kerja tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan latar belakang kualifikasi pendidikannya

Berdasarkan hasil angket yang penulis sampaikan kepada tiga orang tenaga pendidik dan wawancara yang penulis lakukan dengan kepala madrasah di MTs Darul Ulum Kembang Kuning Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Selanjutnya, penulis sajikan tentang etos kerja tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan latar belakang kualifikasi pendidikannya di MTs Darul Ulum Kembang Kuning Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara diuraikan sebagai berikut:.

- a. Kurang senangnya terhadap mata pelajaran yang dipegang, dan
- b. Motivasi yang kurang tinggi dari dalam diri

Berdasarkan hasil angket dengan tiga orang guru dan wawancara dengan kepala madrasah tentang etos kerja tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan latar belakang kualifikasi pendidikannya di atas adalah:

- a. Kurang senangnya terhadap mata pelajaran yang dipegang.

Berdasarkan hasil angket yang disampaikan satu dari tiga orang tenaga pendidik yang diminta mengisi angket menyatakan bahwa tingkat kesenangan terhadap mata pelajaran yang diberikan tidak terlalu tinggi yakni cukup dengan presentasi 50% - 75%. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah memang pada dasarnya tiga orang pendidik yang dimaksud kurang dari 100% menyenangi akan mata pelajaran yang diberikan, namun mereka tetap berusaha dan bertanggung jawab terhadap mata pelajaran yang diberikan.

- b. Motivasi yang kurang tinggi dari dalam diri ketika mengajar.

Berdasarkan hasil angket yang disampaikan satu dari tiga orang tenaga pendidik yang diminta mengisi angket menyatakan bahwa tingkat motivasi yang timbul dari dalam diri ketika mengajar tidak terlalu tinggi yakni cukup dengan presentasi 50% - 75% sebagaimana yang tercantum dalam angket. dan berdasarkan hasil wawancara meskipun mereka bertanggung jawab namun melaksanakan tugasnya tidak sebaik dengan mata pelajaran yang memang pantas diasuhnya.

3. Faktor-faktor yang melatarbelakangi tidak sesuainya mata pelajaran yang di asuh dengan kualifikasi pendidikannya

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah yang terkait dengan faktor yang melatarbelakangi tidak sesuainya mata pelajaran yang di asuh dengan kualifikasi pendidikannya diuraikan sebagai berikut:

- a. Keterbatasan tenaga pendidik untuk mata pelajaran tersebut
- b. Atas pertimbangan dan permintaan kepala madrasah, dan
- c. Permintaan tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah terkait dengan faktor yang melatarbelakangi tidak sesuainya mata pelajaran yang di asuh dengan kualifikasi pendidikannya di atas adalah:

- a. Keterbatasan tenaga pendidik untuk mata pelajaran tersebut

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah di sana memang mengalami kekurangan tenaga pendidik untuk mata pelajaran tertentu, terutama pada mata pelajaran yang yang dimasukkan dalam ujian nasional.

- b. Atas pertimbangan dan permintaan kepala madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah di sana memang mengalami kekurangan tenaga pendidik untuk mata pelajaran tertentu, maka untuk mengisi kekosongan yang ada kepala madrasah menentukan atas berbagai timbangan seperti; latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar seperti tenaga pendidik yang berbeda latar belakang namun telah mengajar mata pelajaran yang dimaksud selama 5 tahun.

c. Permintaan tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah banyak tenaga pendidik yang meminta ingin memegang mata pelajaran tersebut dengan alasan untuk menambah jam pelajaran meskipun tidak terlalu menguasai akan materi pelajaran.

C. Analisis Data

Setelah data disajikan dalam bentuk uraian dan dikuatkan dengan angket, maka selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap data-data tersebut. hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai topik yang akan diangkat dalam penelitian ini. Dalam menganalisis data, penulis melakukan sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu:

1. Pengaruh yang ditimbulkan dari ketidaksesuaian latar belakang kualifikasi pendidikan tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang diajarkan di MTs Darul Ulum Kembang Kuning Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara.
 - a. Disiplin kerja yang tidak terlalu tinggi

- b. Semangat mengajar yang kurang tinggi
- c. Tingkat penguasaan materi yang tidak maksimal

Menurut analisa penulis pengaruh di atas yang ditimbulkan dari ketidaksesuaian latar belakang kualifikasi pendidikan tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang diajarkan tidak boleh dibiarkan berlama-lama, karena nanti dampak negatif yang akan diterima berpengaruh khususnya kepada siswa didalam menempuh ujian nasional dan bahkan menjadi beban bagi tenaga pendidik tersebut. Apalagi sekarang ini telah dilangsungkan sertifikasi tenaga pendidik baik yang berhubungan dengan metode mengajar, penggunaan media dan sebagainya dalam menunjang proses belajar mengajar. Menurut analisa dari penyaji pengaruh yang disebutkan diatas hanya sebagian kecil dari sekian banyak pengaruh-pengaruh yang ditemui penyaji saat observasi.

- 2. Etos kerja tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan latar belakang kualifikasi pendidikannya
 - a. Kurang senangnya terhadap mata pelajaran yang dipegang, dan
 - b. Motivasi yang kurang tinggi dari dalam diri

Menurut analisa penulis etos kerja yang ditampilkan tenaga pendidik tersebut tidak tampak seperti orang yang memang siap untuk mengemban sebuah tugas yang diberikan sehingga terlihat ketika diberikan tanggung jawab agak kurang senang, mungkin disebabkan karena mata pelajarannya yang kurang disenangi sehingga membuat motivasi yang ada pada dirinya kurang didalam melaksanakan sebuah tugas.

3. Faktor-faktor yang melatarbelakangi tidak sesuainya mata pelajaran yang di asuh dengan kualifikasi pendidikannya
 - a. Keterbatasan tenaga pendidik untuk mata pelajaran tersebut
 - b. Atas pertimbangan dan permintaan kepala madrasah, dan
 - c. Permintaan tenaga pendidik.

Menurut analisa penulis faktor-faktor di atas seperti atas permintaan tenaga pendidik sendiri itu tidak seharusnya menjadi sebuah alasan didalam menentukan mata pelajaran yang diasuh, malah keadaan tersebut bisa membuat masalah yang baru. Penentuan dalam pemegangan mata pelajaran ini tidak boleh dipandang sebelah mata, meraka yang dibebankan untuk mengasuh sebuah mata pelajaran itu harus bertanggung jawab penuh terhadap mata pelajaran yang diasuhnya tersebut sehingga tidak menjadi cambuk dikemudian hari bagi madrasah khususnya tenaga pendidik yang bersangkutan. Selain itu, menurut analisa penulis faktor diatas menunjukkan kemungkinan bahwa permintaan tenaga pendidik tersebut untuk memegang mata pelajaran yang dimaksud lebih banyak disebabkan kepada faktor ekonomi.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang pengaruh yang ditimbulkan dari ketidaksesuaian latar belakang kualifikasi pendidikan tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang diajarkan, etos kerja tenaga pendidik dan faktor yang mempengaruhi terjadi keadaan tersebut di MTs Darul Ulum Kembang Kuning Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah:

1. Pengaruh yang ditimbulkan dari ketidaksesuaian latar belakang kualifikasi pendidikan tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang diajarkan sebagai berikut:
 - a. Disiplin kerja yang tidak terlalu tinggi
 - b. Semangat mengajar yang kurang tinggi
 - c. Tingkat penguasaan materi yang tidak maksimal
2. Etos kerja tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan latar belakang kualifikasi pendidikannya seperti:
 - a. Kurang senangnya terhadap mata pelajaran yang dipegang, dan
 - b. Motivasi yang kurang tinggi dari dalam diri
3. Faktor-faktor yang melatarbelakangi tidak sesuainya mata pelajaran yang diajarkan dengan kualifikasi pendidikannya
 - a. Keterbatasan tenaga pendidik untuk mata pelajaran tersebut

- b. Atas pertimbangan dan permintaan kepala madrasah, dan
- c. Permintaan tenaga pendidik.

B. Saran-saran

Sesuai dengan kesimpulan penelitian diatas, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Seharusnya dalam menentukan pengasuhan mata pelajaran itu harus melihat kepada keadaan guru yang ingin ditunjuk, baik itu dari segi latar belakang pendidikan maupun pegalaman mengajar sehingga guru tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal, dan jika sudah terjadi keadaa tersebut hendaknya kepala madrasah mengembalikan kepada yang seharusnya dipegang oleh tenaga pendidik tersebut atau menyekolahkan kepada tenaga pendidik yang bersangkutan kebidang yang memang akan ditempatinya sebagai pendidik pada mata pelajaran yang diinginkan oleh sekolah tersebut.
2. Kepada peneliti yang ingin lebih memperdalam lagi wawasan tentang tidak ada kesesuaian latar belakang guru dengan mata pelajaran yang dipegangnya untuk lebih fokus mempelajari dibidangnya, agar tidak terulang lagi keadaan yang terjadi tersebut dan sesuai dengan apa yang telah diatur oleh undang-undang.
3. Kepada pihak-pihak yang terkait untuk menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan pemegangan mata pelajaran untuk setiap tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan*. Jakarta, Rineka Cipta, 1991.
- Bafadal, Ibrahim. *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Departemen Agama, *Wawasan Tugas Guru dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta, Departemen Agama, 2005.
- _____, *Undang-undang Republik Indonesia Tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005*. Jakarta, Departemen Agama, 2007.
- _____, *Standar Pelayanan Minimal Madrasah Tsanawiyah*. Jakarta, Departemen Agama RI, 2005.
- Djamarah, Sayiful Bahri. *Guru dan Anak Didik*. Jakarta, Rineka Cipta, 2005.
- Dradjat, Zakiah. *Kepribadian Guru*. Jakarta, PT. Bulan Bintang, 2005.
- Fitrianur, "Rubrik Kita", <http://www.tarakankota.go.id/in/.php?op=tarakan&mid=231,05,01>, 2011.
- Irfan Maaruf, menciptakan etoskerja guru oleh irfan maaruf <http://riaupos.com/news/2010/11/25/>, 05, 01, 2011.
- Nurdin Syafruddin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta, QuantumTeaching, 2005.
- Sahertian, Piet A dan Frans Mataheru. *Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya, Usaha Nasional, 1981.
- Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar & Teknik supervise Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta, 2000.
- Soetopo, Hendiyat dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Malang, Bina Aksara, 1982.
- Sunarto, Ahmad, dkk, *Shahih Bukhari Jilid 1*. Semarang: Asy-syifa, 1993.
- Suparlan, *Guru sebagai Profesi*. Yogyakarta, Hikayat, 2006.

Tabrani Rusyan, Sutisna, *Kesejahteraan & Motivasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru*. Jakarta, PT. Intimedia ciptanusantara, 2008.

Lampiran-lampiran

DAFTAR TERJEMAH

No	Hal	Terjemah
1	4	... Apabila perkara (urusan) diserahkan kepada selain ahlinya, maka nantikanlah kiamat. (H.R Bukhari)