

at-turās

Jurnal Studi Keislaman

PENANGUNGJAWAB :

KH. Malthuf Siroj
Didik P. Wicaksono

PEMIMPIN REDAKSI :

Akmal Mundiri

PENYUNTING :

Drs. H. A. Bashori Shanhaji
Moh. Mahfudz Faqih
Syamsuri Hasan
Hasan Baharun
Bahrul Ulum
Mushafi Miftah

LAY OUT DAN DESAIN GRAFIS :

Ahmad Saufi
RM. Faruq

at-turās | adalah jurnal Institut Agama Islam Nurul Jadid Paiton Probolinggo yang berfungsi sebagai sarana aktualisasi dan komunikasi intelektual insan akademik yang concern dalam bidang kajian Studi Keislaman. Tim Redaksi menerima naskah baik berupa hasil penelitian maupun pemikiran dari para pakar dan akademisi sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya. Naskah yang dikirimkan belum pernah dipublikasikan di media lain. Redaksi berhak menyeleksi dan mengedit naskah yang akan dimuat tanpa menghilangkan substansi ide dari penulis.

Alamat Redaksi : kantor Lembaga Penerbitan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Institut Agama Islam Nurul Jadid PO. Box 1 Paiton Probolinggo 67291 Telp./Faks. (0335) 771732, email : jurnal.atturas@yahoo.com

DAFTAR ISI

PEDOMAN TRANSLITERASI.....	iii
RELEVANSI PEMIKIRAN IBNU SINA DAN GEORGE WILHELM FRIEDRICH HEGEL TENTANG PENDIDIKAN <i>Moh. Wardi</i>	1
REKONSTRUKSI EPISTEMOLOGI PENDIDIKAN ISLAM BERBASIS SPIRIT INTEGRALISTIK <i>Akmal Mundiri</i>	23
PENDIDIKAN ISLAM BERORIENTASI MASA DEPAN; KONSEP PENDIDIKAN <i>ULUL ALBAB</i> PERSPEKTIF IMAM SUPRAYOGO <i>Zamroni</i>	52
MOTIF DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN ISLAM DAN IMPLIKASINYA TERHADAP POLA KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN <i>Eka Mahmud</i>	66
STRATEGI PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU MELALUI INSERVICE TRAINING EDUCATION <i>Sholeh Ridho</i>	95
SUKSESI DAN PROSPEK PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI TENGAH PERUBAHAN ZAMAN <i>Supandi</i>	111
URGENSI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER BANGSA <i>Moh. Fachri</i>	131
MEKANISME UJARAN DALAM BAHASA ARAB; TINJAUAN PSIKOLINGUISTIK <i>Sahkholid Nasution</i>	169
SISTEMATIKA PENULISAN.....	193

STRATEGI PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU MELALUI INSERVICE TRAINING EDUCATION

Sholeh Ridho

Dosen Jurusan Pendidikan Agama Islam
Fakultas Tarbiyah Institut Keislaman Zainul Hasan
email: ridho.sholeh@gmail.com

ABSTRACT

To achieve the goal of education as established, education has any components that were interrelated with each other. These components consist of instrumental components and environmental components. In this case, the teacher is the part included in the instrumental parts. Therefore, a teacher professionalism associated with the effort to prepare a students to be human as a “ulul albab” and uplift the educational institutions that occupy, so that be believed by the public in relation to the achievements and excellence of input, process, output and the outcome. The magnitude of the responsibility of teachers alongside his personal and social responsibility is also in the learning process in an educational institution that serves as a mediator in the delivery of the material that is taught to students, henceforth be followed up by learners in real life, both in school and outside of school. Therefore, in order to improve the professionalism of teachers needed inservice training that is a powerful tool to make a changes to more advanced and effort the development skills of the teachers in learning process that leads to individual professionalism.

Untuk mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang telah ditetapkan, pendidikan memiliki sejumlah komponen yang saling terkait antara satu dengan yang lainnya. Komponen-komponen tersebut terdiri dari komponen instrumental dan kompononen environmental. Dalam hal ini, guru termasuk dalam bagian yang masuk dalam komponen instrumental. Oleh karena itu, profesionalisme seorang guru berkaitan dengan upaya penyiapan peserta didik menjadi manusia yang ulul albab dan mengangkat derajat lembaga pendidikan yang ditempatinya agar supaya dipercayai oleh

publik sehubungan dengan prestasi dan keunggulan input, process, out put dan out come. Besarnya tanggung jawab guru disamping tanggung jawab personal dan sosial juga dalam proses pembelajaran pada suatu lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai mediator dalam penyampaian materi-materi yang diajarkan kepada peserta didik, untuk kemudian ditindak lanjuti oleh peserta didik dalam kehidupan nyatanya, baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dibutuhkan inservice training yang merupakan sarana ampuh untuk mengadakan perubahan ke arah yang lebih maju dan upaya pengembangan skill guru dalam proses pembelajaran yang mengarah pada profesionalitas individu.

Keyword : Increased Profesionalism, Teacher, Inservice Training

PENDAHULUAN

Sebagai suatu sistem, pendidikan memiliki sejumlah komponen yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Gahfur, 1889: 15). Komponen pendidikan tersebut *antara* lain; kurikulum, guru, metode, sarana prasarana, dan evaluasi. Selanjutnya, dari sekian komponen pendidikan tersebut, guru merupakan komponen terpenting, terutama dalam mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan.

Nasib pendidikan kita bergantung kepada tindakan-tindakan seorang guru. Sementara itu, diketahui bahwa dewasa ini tugas guru semakin terasa berat. Hal ini terjadi antara lain karena kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta perubahan cara pandang dan pola hidup masyarakat yang menghendaki strategi dan pendekatan dalam proses belajar mengajar yang berbeda-beda, di samping materi pengajaran itu sendiri (Gahfur, 1889: 15).

Dengan perkembangan masyarakat yang demikian itu, maka mendidik merupakan tugas berat dan memerlukan seseorang yang cukup memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan tersebut. Mendidik adalah pekerjaan professional yang tidak dapat diserahkan kepada sembarang orang, karena hal ini akan memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap pertumbuhan dan perkembangan peserta didik dalam kehidupannya, begitu juga terhadap lembaga pendidikan di mana ia mengabdikan dirinya untuk profesi yang diembannya.

Profesionalitas seorang guru berkaitan dengan upaya penyiapan peserta didik menjadi manusia yang *ulul albab* dan mengangkat derajat lembaga pendidikan yang ditempatinya agar supaya dipercayai oleh publik sehubungan dengan prestasi dan keunggulan *input, process, out put* dan *out comenya* tidak pernah lepas dari internalisasi manajemen mutu terpadu sebagai paradigma pemikirannya. Manajemen mutu terpadu atau dikenal dengan istilah *Total Quality Manajemen (TQM)* merupakan suatu langkah strategis dalam meningkatkan mutu dan kualitas lembaga pendidikan berkaitan dengan kepuasan masyarakat (sebagai pelanggan dalam pendidikan) berkaitan jaminan kualitas yang berlangsung di dalamnya (*quality assurance*) dan perbaikan terus menerus dalam dirinya, yang berkaitan dengan *in put, process, out put* dan *out comenya*.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa implementasi *Total Quality Manajemen (TQM)* dalam suatu lembaga pendidikan sangatlah penting dalam berbagai lini pada prosesnya. Terlebih ketika *Total Quality Manajemen (TQM)* diaplikasikan sebagai suatu cara untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam dunia pendidikan melalui *inservice training* sebagai usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam bidang tertentu sesuai dengan tugasnya, agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melakukan tugas-tugas tersebut.

Bagaimanapun tidak, guru adalah sosok yang berpengaruh dalam mengantarkan peserta didiknya menjadi manusia yang memiliki ilmu pengetahuan yang tinggi dan sosok yang mampu menciptakan perubahan dan pembaharuan dalam lembaga yang dipimpinnya pada khususnya dan dunia pendidikan pada umumnya.

TANGGUNG JAWAB GURU DALAM PERSPEKTIF TOTAL QUALITY MANAGEMENT

Guru dalam proses pembelajaran pada suatu lembaga pendidikan berfungsi sebagai mediator dalam penyampaian materi-materi yang diajarkan kepada peserta didik, untuk kemudian ditindak lanjuti oleh peserta didik dalam kehidupan nyatanya, baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Dalam proses pembelajaran ini, untuk menjadi guru yang professional, hendaknya guru memiliki dua kategori, yaitu *capability* dan *loyalty*, artinya guru itu harus memiliki kemampuan dalam bidang ilmu yang diajarkannya, memiliki kemampuan teoritik tentang mengajar yang baik, dari mulai perencanaan, implementasi sampai evaluasi dan memiliki loyalitas keguruan, yakni loyal kepada tugas-tugas keguruan yang tidak semata-mata di dalam kelas, tapi sebelum dan sesudah kelas (Rosyada, 2004: 1121).

Secara sederhana tanggung jawab guru adalah mengarahkan dan membimbing para murid agar semakin meningkat pengetahuannya, semakin mahir keterampilannya dan semakin terbina dan berkembang potensinya. Dalam hubungan ini ada sebagian ahli yang mengatakan bahwa guru yang baik adalah guru yang mampu melaksanakan *inspiring teaching* (Buchori, 1994: 37), yaitu guru yang melalui kegiatan mengajarnya mampu mengilhami murid-muridnya. Melalui kegiatan mengajar yang dilakukannya seorang guru mampu mendorong para siswa agar mampu mengemukakan gagasan-gagasan besar dari murid-muridnya.

Selanjutnya, tugas pokok seorang guru dapat pula dibagi menjadi dua, yaitu mendidik dan mengajar, disamping sebagai administrator (Subroto, 1988: 130). Mendidik ternyata tidak semudah mengajar. Untuk dapat benar-benar mendidik, seorang guru tidak cukup hanya dengan menguasai bahan pelajaran yang akan diajarkannya, tetapi ia juga harus tahu nilai-nilai apa yang dapat disentuh oleh materi pelajaran yang akan diberikan kepada siswanya. Guru harus tahu sifat-sifat kepribadian apa yang dapat dirangsang pertumbuhannya melalui materi pelajaran yang akan diajarkannya.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa tugas pokok guru adalah mengajar yang mengacu pada pemberian pengetahuan (*transfer of knowlwdge*) dan melatih keterampilan dalam melakukan sesuatu, sedangkan pendidikan mengacu pada upaya membina kepribadian dan karakteristik anak dengan nilai-nilai tertentu, sehingga nilai-nilai tersebut mewarnai kehidupannya dalam bentuk perilaku dan pola hidup sebagai manusia berakhlak.

Dengan melaksanakan tugas pokok tersebut, maka akan lahir manusia-manusia yang berpengetahuan, berketerampilan dan berkepribadian sesuai dengan cita-cita dan pandangan hidupnya sebagai muslim dan *insanul kamil*. Untuk dapat melaksanakan tugas pokok itu, seorang guru harus tampil sebagai seorang petugas profesional dalam mengemban tugasnya, agar supaya tidak terkesan bekerja apa adanya, malas-malasan, ogah-ogahan dan lain sebagainya.

Kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru tidak serta merta dilakukan begitu saja, melainkan diperlukan pengetahuan tertentu agar supaya proses pembelajarannya menjadi efektif dan efisien. Disamping strategi pengajaran yang harus dimiliki, guru harus memahami aspek lain, diantaranya aspek pemahaman manajemen mutu terpadu (MMT atau (TQM) (*Total Quality Manajemen*). Dalam

hal ini, menurut Herbert (Herbert, 1995: 20-22), TQM (*Total Quality Manajemen*) dijadikan sebagai metode pengajaran di kelas yang ditujukan sebagai langkah efektifitas dan efisiensi proses pembelajaran, berorientasi pada kepuasan masyarakat terhadap kegiatan kependidikan yang dilakukan oleh guru di dalam suatu lembaga pendidikan, dan peningkatan mutu pendidikan di mana guru tersebut mengabdikan dirinya sebagai tenaga kependidikan secara terus menerus.

Tanggung jawab guru dalam perspektif TQM (*Total Quality Manajemen*) dapat diartikan sebagai suatu tanggung jawab personal yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam melaksanakan tugasnya, agar supaya bertanggung jawab atas segala apa yang ditimbulkan dalam pelaksanaan proses belajar mengajarnya. Ketika seorang guru yang mumpuni, ahli dalam bidang studi yang diajarkannya, maka dalam perspektif TQM (*Total Quality Manajemen*) guru tersebut harus terus mengasah dan mengembangkan (*continous improvement*), dan terus berusaha menemukan inovasi baru agar supaya peserta didiknya “terpuaskan” dalam keilmuannya serta mendapatkan prestasi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh semua pihak dalam dunia pendidikan (*costumer satisfaction*), yang nantinya akan berimplikasi kepada terangkatnya mutu dan kualitas lembaga pendidikan serta bertambahnya kepercayaan masyarakat (*Public*) terhadap pelaksanaan pendidikan yang ada di dalamnya (Ariani, 2003: 27).

Begitu juga sebaliknya, dalam perspektif TQM (*Total Quality Manajemen*) apabila ada guru yang tidak mampu atau tidak memiliki suatu keahlian tertentu dalam bidang studi yang diajarkannya, maka secepatnya ia harus berusaha untuk merubah situasi tersebut agar tidak berlarut-larut yang pada akhirnya akan mengorbankan peserta didiknya dan lembaga pendidikan tempat ia mengabdikan.

Dalam perspektif ini, guru dipandang sebagai seorang penggerak dan inovator dalam dunia pendidikan. Oleh karenanya, profesionalisme guru harus senantiasa dijunjung tinggi oleh semua pihak yang berkepentingan terhadap pendidikan, karena baik buruknya citra pendidikan kita ditentukan oleh lemah tidaknya profesionalisme seorang pendidik (guru) disamping faktor-faktor lainnya.

PROFESIONALISME DALAM PENDIDIKAN

Profesi merupakan pekerjaan, dapat juga berwujud sebagai jabatan di dalam suatu hierarki birokrasi, organisasi dan lain sebagainya, yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku terhadap masyarakat. Inti dari pengertian profesi ialah seseorang harus memiliki keahlian tertentu dalam pekerjaannya.

Profesionalisme dapat diartikan sebagai konsep mengenai bidang pekerjaan, yaitu pandangan yang menganggap bidang pekerjaan sebagai suatu pengabdian melalui keahlian tertentu dan menganggap keahlian ini sebagai sesuatu yang harus diperbaharui secara terus-menerus dengan memanfaatkan kemajuan-kemajuan yang terdapat dalam ilmu pengetahuan.

Selanjutnya sebagai profesi, juga harus memiliki etos kerja yang maju, antara lain dapat bekerja dengan hasil kualitas yang unggul, tepat waktu, disiplin, sungguh-sungguh, cermat, teliti, sistematis, dan berpedoman pada dasar keilmuan tertentu (Nata, 2001: 13).

Masalah peningkatan etos kerja bukanlah semata-mata menggenjot semangat kerja, melainkan juga merupakan masalah peningkatan mutu produk kerja sebagai implikasi dan konsekwensi dari etos kerja seseorang. Ada kaitan yang erat antara mutu

produk kerja, profesionalisme, dan etos kerja. Upaya-upaya untuk meningkatkan mutu produk kerja akan selalu terjalin dengan usaha-usaha untuk meningkatkan semangat profesionalisme dan etos kerja. Demikian pula untuk meningkatkan etos kerja akan merupakan pelengkap dari usaha untuk meningkatkan mutu produk dan semangat profesionalisme (Muhaimin, 2002: 120).

Menurut Mochtar Buchori, bahwa etos kerja seseorang setidaknya tidaknya dapat dibidik dari cara kerjanya yang memiliki tiga ciri dasar; 1) Keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan (*job quality*), 2) Menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan, 3) Keinginan untuk memberikan layanan kepada masyarakat melalui karya profesional (Buchori, 1994: 41).

Seorang professional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntunan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntunan profesinya. Seseorang professional akan terus menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan (Tilaar, 2002: 86).

Ada tiga kriteria suatu pekerjaan dikatakan professional; 1) Pengabdian, yaitu untuk memberikan pelayanan tertentu kepada masyarakat dengan beberapa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, 2) Idealisme, yaitu tercakup pengetahuan pengabdian pada sesuatu yang luhur dan idealis, 3) Pengembangan, yaitu, menyempurnakan prosedur kerja yang mendasari pengabdian secara terus-menerus.

Berdasarkan uraian di atas, maka tingkat profesionalisme dapat diketahui melalui tiga hal 1) apakah dalam bidang pekerjaan itu terdapat unsur-unsur pengabdian dalam kadar yang memadai, 2) apakah kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam bidang pekerjaan itu merupakan kegiatan-kegiatan yang bertumpu pada temuan dan wawasan akademik, 3) apakah prosedur kerja yang dipergunakan

dalam bidang pekerjaan tersebut merupakan prosedur kerja yang terus menerus mendapat pembaharuan.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan itu, dapat diketahui bahwa pengakuan atas klaim sebagai seorang professional, sebagai seorang pengemban profesi membawa kewajiban-kewajiban tertentu. Jika kewajiban-kewajiban itu diabaikan, anggota profesi yang lalai ini oleh rekan-rekan sejawatnya dan oleh masyarakat akan dipandang melanggar etika profesi, sehingga akan dikucilkan dari komunitasnya.

Dalam hubungannya dengan profesi guru, paling tidak ada tiga hal yang harus dikusisi, pertama, harus menguasai bidang keilmuan, pengetahuan dan keterampilan yang akan diajarkan kepada murid. Sebagai guru yang profesional, ilmu pengetahuan dan keterampilannya itu harus terus ditambah dan dikembangkan dengan melakukan kegiatan penelitian, baik penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan, penelusuran karya ilmiah dan lain sebagainya. Dengan cara demikian, ilmu pengetahuan yang diajarkan oleh guru kepada para siswanya akan tetap *up to date*, aktual dan relevan dengan kebutuhan masyarakat, sehingga peserta didik akan mengetahui tentang hal-hal yang baru dan aktual dalam kehidupannya. Kedua, seorang guru professional harus memiliki kemampuan menyampaikan pengetahuan yang dimilikinya secara efisien dan efektif. Untuk itu, sebagai seorang guru yang professional harus mempelajari ilmu keguruan dan ilmu pendidikan secara mendalam, terutama yang berkaitan dengan didaktik dan metodik serta metodologi pembelajaran yang didukung oleh pengetahuan di bidang psikologi anak atau psikologi pendidikan. Ketiga, sebagai guru yang professional, terutama guru agama harus memiliki kepribadian dan budi pekerti yang mulia yang dapat mendorong para siswa untuk mengamalkan ilmu yang diajarkannya dan agar para guru dapat dijadikan sebagai panutan (Nata, 2001:140).

PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU MELALUI INSERVICE TRAINING

Dalam bahasa Indonesia sering disebut pendidikan dalam jabatan. Istilah lain yang juga dipergunakan adalah *up-grading* atau penataran dan *inservice training education* yang pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. *Inservice training* diberikan kepada guru-guru yang dipandang perlu meningkatkan keterampilannya atau pengetahuannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pendidikan.

Seorang guru pada dasarnya sudah dipersiapkan melalui lembaga pendidikan guru sebelum terjun ke dalam jabatannya. Pendidikan persiapan itu disebut *pre-service education*. Diantara mereka banyak yang sudah cukup lama meninggalkan *pre-service education* dan bertugas di lingkungan yang tidak memungkinkan untuk mengikuti berbagai perkembangan dan kemajuan (Nawawi, 1988: 111). Di samping itu banyak pula dari mereka yang memang tidak berusaha untuk berkembang di dalam meningkatkan kemampuan sebagai guru atau pendidik dan tenggelam dalam kegiatan mengajar secara rutin. Untuk mengejar ketinggalan itu agar guru selalu *up-date*, aktual dan sesuai dengan harapan masyarakat, dalam menjalankan tugas-tugasnya diperlukan *inservice training* secara terarah dan berencana.

Sejalan dengan uraian di atas, *inservice training* dapat diartikan sebagai usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam bidang tertentu sesuai dengan tugasnya, agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melakukan tugas-tugas tersebut. Menurut Ngilim Purwanto, *inservice training* adalah segala kegiatan yang diberikan dan diterima oleh para petugas pendidikan yang bertujuan untuk menambah dan memperkuat mutu pengetahuan, kecakapan dan pengalaman guru-guru atau petugas pendidikan lainnya, dalam menjalankan tugas kewajibannya

(Purwanto, 1984: 68). Oleh karena itu, *Inservice training* merupakan salah satu fungsi kepengawasan (supervisi) yang sangat penting. Pembinaan dan usaha perbaikan pendidikan tidak mungkin berhasil tanpa disertai dengan pembinaan dan perbaikan mutu pengetahuan serta cara kerja para pelaksananya, yaitu guru-guru (Purwanto, 1984: 68).

Persiapan calon-calon guru selama di sekolah baik dia dari PGSD, PGMI, FKIP, Strata 1 Pendidikan dan lain sebagainya - berkaitan dengan harapan profesionalisme di sekolah tempat ia bertugas belumlah merupakan persiapan-persiapan yang cukup lengkap jika ditinjau dari tugas kewajibannya sebagai pendidik yang sangat luas, setelah keluar dari sekolah itu. Persiapan-persiapan yang diterima guru di “sekolah guru”, waktu dan luasnya sangat terbatas, juga sebagian besar merupakan persiapan yang bersifat teoritis. Pengalaman-pengalaman praktek yang diterimanya dari latihan-latihan praktek mengajar yang sangat terbatas dan dalam waktu yang tidak lama, belum merupakan pengalaman yang cukup bermutu untuk memenuhi tugas-tugas dan tanggung jawabnya setelah keluar dari sekolah guru. Banyak hal-hal yang harus diperbuat dan dilakukan guru, yang belum sempat atau tidak dipelajarinya di “sekolah guru”

Inservice training diperlukan juga, karena banyak guru-guru muda yang belum mendapat pengalaman dan bekal yang cukup dalam menghadapi pekerjaannya dari sekolah yang mempersiapkannya untuk menjadi guru. Program *inservice training* tidak saja mengenai bidang pendidikan dan pengajaran, tetapi juga bidang-bidang ilmu lainnya yang menjadi spesialisasi guru tersebut. Kegiatan itu dapat dilakukan secara lokal dan terbatas di sekolah masing-masing, antara lain pada saat liburan dengan mendatangkan tenaga-tenaga ahli dari luar. Pembiayaan dapat diselenggarakan dengan cara mendiskusikannya dengan pengurus BP3 (Badan Pembantu Pembinaan

Pendidikan) atau BEOM (Badan Eksekutif Orang Tua Murid), POMG dan lain sebagainya. Di samping itu mungkin pula diperoleh bantuan dari pihak-pihak lain, baik pemerintah maupun swasta.

Sebab-sebab perlunya *inservice training*, disamping pendidikan persiapan (*pre service training*) yang kurang mencukupi, juga banyak guru-guru yang telah keluar dari sekolah guru tidak pernah atau tidak menambah pengetahuan mereka, sehingga menyebabkan cara kerja mereka yang tidak berubah-ubah, itu-itu saja dan begitu-begitu saja tiap tahun selama belasan tahun mereka bekerja. Mereka tidak mengetahui dan tidak dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan sosial, budaya, teknologi yang ada pada masyarakat dan negara. Adapun sebab lain perlunya *inservice training* adalah suatu kenyataan bahwa karena kebutuhan yang sangat mendesak, pemerintah mengangkat guru-guru yang tidak dipersiapkan untuk menjadi guru sebelumnya, baik sebagai guru SD, SLTP, SLTA dan Perguruan Tinggi. Bagi mereka ini *inservice training* mutlak diperlukan. Sebab lain lagi adalah adanya program dan kurikulum sekolah yang harus selalu berubah dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, masyarakat dan kebudayaan. Untuk dapat mengimbangi perkembangan itu, pengetahuan dan cara bekerja guru-guru harus berkembang pula.

Hal tersebut merupakan motif-motif yang mendorong keharusan adanya pendidikan tambahan bagi guru-guru muda, di sekolah-sekolah tempat mereka bekerja, jika mereka hendak menjadi guru yang cakap dan professional. Demikian pula bagi guru-guru yang lebih tua, sama-sama perlu akan pendidikan dalam jabatan itu, yang biasa disebut dengan *inservice training*.

Program *inservice training* dapat dikembangkan oleh supervisor meliputi guru-guru di lingkungan yang lebih luas, misalnya satu wilayah atau kecamatan, kabupaten, kotamadya tertentu dan bahkan

mungkin secara regional dan nasional pada saat dan waktu yang sama. Dalam hubungan ini, yang penting adalah usaha supervisor untuk menumbuhkan sikap pada para guru, agar menyadari kebutuhannya akan suatu *in-service training* sehingga bilamana tidak tersedia biaya khusus akan rela mengadakan kontribusi demi terlaksananya suatu program *in-service training*.

Menurut gagasan supervise modern, *in-service training* atau pendidikan dalam jabatan, merupakan bagian yang integral dari program supervisi yang harus diselenggarakan oleh sekolah-sekolah setempat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sendiri dan memecahkan persoalan sehari-hari yang menghendaki pemecahan segera. Program *in-service training* ini dipimpin oleh pengawas setempat sendiri atau dengan bantuan para ahli dalam lapangan pendidikan.

Kepemimpinan dalam perencanaan program-program *in-service training* termasuk tanggung jawab para pejabat supervisi. Akan tetapi perencanaannya sendiri dijalankan secara kerja sama dengan guru-guru. Pembinaan dan pengembangan mutu pendidik bertolak dari kebijakan mengembangkan kemampuan professional ketenagaan guna meningkatkan mutu layanan akademik dan non akademik. Tekanannya pada peningkatan keahlian, perluasan wawasan, pembinaan spirit ilmiah.

Program *in-service training* dapat melingkupi berbagai kegiatan seperti mengadakan aplikasi kursus, ceramah-ceramah, work shop, pelatihan, seminar-seminar, mempelajari kurikulum, survey masyarakat, kunjungan ke obyek-obyek tertentu, demonstrasi-demonstrasi mengajar menurut metode-metode yang baru, *fieldtrip*, kunjungan-kunjungan ke sekolah-sekolah di luar daerah dan persiapan-persiapan khusus untuk tugas-tugas baru.

Dari uraian tersebut, secara singkat dapat dikelompokkan empat tahap kegiatan supervisi pendidikan sebagai berikut :

1. Penelitian terhadap keadaan guru/orang yang disupervisi dalam menjalankan tugas-tugasnya.
2. Penilaian (*evaluation*) yakni penafsiran tentang keadaan guru atau orang yang disupervisi, baik mengenai kekurangan atau kelemahan-kelemahannya, berdasarkan data hasil penelitian.
3. Perbaikan (*improvement*) yakni memberikan bimbingan dan petunjuk untuk mengatasi kekurangan atau kelemahan guru, serta mendorong pengembangan kebaikan-kebaikan atau kelebihan setiap guru yang disupervisi. Usaha mengatasi kesulitan dan kelemahan itu harus dilakukan oleh guru yang bersangkutan.
4. Pembinaan yakni kegiatan menumbuhkan sikap yang positif pada guru atau orang yang disupervisi agar mampu menilai diri sendiri dan berusaha memperbaiki atau mengembangkan diri sendiri ke arah terbentuknya keterampilan dan penguasaan ilmu pengetahuan yang selalu *up to date*, aktual dan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan globalisasi.

Dari beberapa ulasan di atas, maka dapat diketahui bahwa *inservice training* merupakan sarana ampuh untuk mengadakan perubahan ke arah yang lebih maju dan upaya pengembangan skill guru dalam proses pembelajaran yang mengarah pada profesionalitas individu (Usmara, 2002: 162). Agar *inservice training* dalam upaya peningkatan mutu guru, maka guru-guru harus diberi kekuasaan lebih besar untuk bertindak sesuai dengan apa yang mereka inginkan

dengan didasarkan pada komitmen untuk mengembangkan budaya mutu bagi sekolah (Syarifuddin, 2002: 68).

KESIMPULAN

Profesionalisme diartikan sebagai konsep mengenai bidang pekerjaan, yaitu pandangan yang menganggap bidang pekerjaan sebagai suatu pengabdian melalui keahlian tertentu dan menganggap keahlian ini sebagai sesuatu yang harus diperbaharui secara terus-menerus dengan memanfaatkan kemajuan-kemajuan yang terdapat dalam ilmu pengetahuan.

Suatu pekerjaan disebut professional apabila ; 1) Pengabdian, yaitu untuk memberikan pelayanan tertentu kepada masyarakat dengan beberapa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, 2) Idealisme, yaitu tercakup pengertian pengabdian pada suatu yang luhur dan idealis, dan 3) Pengembangan, yaitu, menyempurnakan prosedur kerja yang mendasari pengabdiannya secara terus-menerus.

Guru disebut professional apabila : menguasai bidang keilmuan, pengetahuan dan keterampilan yang akan diajarkan kepada murid, memiliki kemampuan menyampaikan pengetahuan yang dimilikinya secara efisien dan efektif, memiliki kepribadian dan budi pekerti yang mulia yang dapat mendorong para siswa untuk mengamalkan ilmu yang diajarkannya agar para guru dapat dijadikan sebagai panutan.

Inservice training adalah usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam bidang tertentu sesuai dengan tugasnya, agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melakukan tugas-tugas tersebut. Kegiatan tersebut seperti mengadakan aplikasi kursus, ceramah-ceramah, work shop, pelatihan, seminar-seminar, mempelajari kurikulum, survey masyarakat, kunjungan ke

obyek-obyek tertentu, demonstrasi-demonstrasi mengajar menurut metode-metode yang baru, *fieldtrip*, kunjungan-kunjungan ke sekolah-sekolah di luar daerah dan persiapan-persiapan khusus untuk tugas-tugas baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghafur, Abd. 1989. *Desain Instruksional*. Solo: Tiga Serangkai.
- Nata, Abudin. 2001. *Paradigma Pendidikan Islam; Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Jakarta: PT Gramedia.
- _____. 2001. *Paradigma Pendidikan Islam*. Jakarta: Grasindo.
- Usmara, A (ed). 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Rosyada, Dede. 2004. *Paradigma Pendidikan Demoratis*. Jakarta: Kencana.
- Nawawi, Hadari. 1988. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Tilaar, H.A.R. 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buchori, Mochtar. 1994. *Ilmu Pendidikan dan Praktek Pendidikan dalam Renungan*. Jakarta: IKIP.
- _____. 1994. *Pendidikan Dalam Pembangunan*. Yogyakarta: Tiara Wacana dan Muhammadiyah Perss.
- Muhaimin. 2002. *Paradigma Pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Ngalm. 1984. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Mutiara.
- Syarifuddin. 2002. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan : Konsep, Strategi dan Apliaksi*. Jakarta: Grasindo.
- Subroto, Suryo. 1988. *Administrasi Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Bina Aksara.