

BAB V

PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan penelitian dan mendapatkan data yang peneliti harapkan, peneliti menemukan beberapa temuan bahwa kompetensi profesional di sekolah ini berusaha untuk diterapkan dengan baik dari mulai mengadakan workshop untuk peningkatan profesionalitas guru, sampai pemberian reward. Peningkatan kompetensi profesional guru di era globalisasi perlu ditingkatkan. Pemikiran tersebut bukan hanya sebagai gertakan dalam dunia pendidikan yang semakin maju, perlu adanya realitas dalam peningkatan tersebut. Keseluruhan muatan poin ini merupakan hasil penelitian secara langsung yang baik dari hasil observasi, interview dan dokumentasi pada uraian ini akan kami sajikan uraian analisis data sesuai dengan rumusan masalah peneliti dan tujuan penelitian. Pada analisis ini peneliti akan mengintegrasikan temuan yang ada kemudian memodifikasi teori yang ada dan kemudian membangun teori yang baru serta menjelaskan dari hasil penelitian.

A. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan Profesionalitas Guru di MIN

Sumberjati kademangan

1. Pembinaan disiplin

Usaha kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru salah satu nya melalui pembinaan disiplin dengan memberikan pelatihan dan pembinaan. Kepala sekolah dan guru saling bertukar pikiran dan bertanggung jawab atas segala kelancaran pendidikan terutama untuk

perencanaan kompetensi profesional dalam hubungannya dengan pembinaan kegiatan belajar mengajar. Di sekolah guru diikutkan dalam kegiatan pelatihan dan pembinaan seperti MGMP, diklat, seminar, workshop untuk per mata pelajaran, KKG (Kelompok Kerja Guru), UKG (Uji Kompetensi Guru), pelatihan kurikulum, dan berbagai pelatihan dan pembinaan lainnya bertujuan untuk mengembangkan kualitas guru dalam menjalankan tugas profesionalitas pendidikan.

Pengembangan kemampuan guru seperti yang telah disebutkan di atas serupa dengan pendapat Cece Wijaya dan A. Tabrani bahwa guru yang memiliki kemampuan penuh perlu dibina terus agar kemampuannya tetap mantap, sedangkan bagi guru yang memiliki kemampuan yang sama atau seimbang dengan kemampuan guru lainnya. Dengan jalan mengadakan pelatihan atau melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.¹

Seperti yang diungkapkan Sudarwan Danim yang dikutip oleh Yuliana Masluyah Suib Wahyudi menyatakan bahwa pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat, antara lain sebagai berikut: (1) Pendidikan dan Pelatihan yang terdiri dari: Pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, Program magang, Kemitraan sekolah, Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga

¹ Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar.*, hlm 8

pendidikan lainnya, Pembinaan internal oleh sekolah, Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut. (2) Kegiatan Selain Pendidikan dan Pelatihan, yang terdiri dari : Diskusi masalah-masalah pendidikan, Seminar, Workshop, Penelitian, Penulisan buku/bahan ajar, Pembuatan media pembelajaran, dan Pembuatan karya teknologi/karya seni.²

Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dalam peningkatan profesionalitas guru serta kelancaraan pendidikan terutama untuk peningkatan keprofesionalitas guru dalam hubungannya dengan pembinaan kegiatan belajar mengajar. Dalam hal ini kepala sekolah melakukannya dengan pembinaan dan pelatihan .

Hal selaras juga dikemukakan oleh E. Mulyasa, Kepala Sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin guru, terutama disiplin diri (self discipline). Pentingnya disiplin untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, upaya untuk menanamkan kerjasama, kebutuhan untuk berorganisasi dan rasa hormat kepada orang lain. Peningkatan produktifitas kerja guru perlu dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu dalam membina disiplin guru perlu berpedoman pada hal tersebut. Adapun strategi umum membina disiplin adalah konsep diri, keterampilan berkomunikasi, konsekuensi logis dan alami, klasifikasi nilai, latihan keefektifan pemimpin, bersikap positif dan bertanggung jawab. Untuk menerapkan strategi tersebut, kepala sekolah harus

² Yuliana, Masluyah Suib, wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Professionalisme guru di SMA Negeri 1 Mempawah Hilir*, (Pontianak: Jurnal, 2011), Hal. 10

mempertimbangkan berbagai situasi dan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya.³

Profesionalitas tenaga pendidikan di dalam sekolah perlu ditingkatkan, maka dari itu kepala sekolah selalu berusaha menanamkan karakter disiplin kepada semua warga sekolah dari mulai guru, staf karyawan serta siswa. Melalui peningkatan disiplin ini diharapkan sekolah dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien, serta mampu meningkatkan produktivitas MIN Sumberjati.

MIN Sumberjati selalu mengedepankan kedisiplinan baik untuk siswa maupun guru. Kedisiplinan ini dimulai dari kepala sekolah itu sendiri. Kepala sekolah di MIN Sumberjati selalu datang jam 06:00 pasti lebih pagi dari guru dan para staf. kepala sekolah menggunakan pola pembinaan guru dengan menggunakan contoh berangkat lebih awal. Jam masuk sekolah 06:45 dan pembelajaran selesai pada jam 14.00. di MIN Sumberjati kepala sekolah mengambil kebijakan bahwa guru harus sudah ada di sekolah 10 menit sebelum jam masuk sekolah.

2. Pemberian Motivasi

Motivasi sebagai strategi untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu. Rutinitas pekerjaan yang berlangsung berulang-ulang setiap harinya dapat menimbulkan kejenuhan yang mendalam sehingga menurunkan motivasi kinerja guru.

³ E. Mulyasa M.Pd, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, cet 1, Rosdakarya, Bandung, 2003, hal.138-151

Kemampuan kepala sekolah memegang peranan penting dalam mencapai tujuan sekolah. Memberikan motivasi kepada para staf dan guru merupakan kekuatan yang dapat mendorong efektivitas serta efisiensi pencapaian tujuan, karena pemberian motivasi kepada guru dan staf akan meningkatkan baik dari prestasi maupun kepuasan kerja.

Motivasi merupakan salah satu bentuk upaya dalam menjaga dan mendorong kreativitas guru. Sebagaimana menurut Cece Wijaya dan A, Tabrani bahwa tumbuhnya kreatifitas dikalangan guru dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yaitu Pemberian penghargaan dan dorongan semangat terhadap setiap upaya yang bersifat positif dari para guru untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.⁴

Menurut E.Mulyasa Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus yang berbeda satu sama yang lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya.⁵

Adapun tujuan dari motivasi itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan yang dikutip oleh Maslan Banni, Nilam korompot dan Robiansyah adalah sebagai berikut: a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai. b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai. c. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan. d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai. e. Mengefektifkan pengadaan pegawai. f.

⁴ Cece Wijaya dan A. Tabrani, *Kemampuan Dasar*,.....hal. 189

⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, hlm.120-122

Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai. h. Meningkatkan kesejahteraan pegawai. i. Memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas pegawai. j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.⁶

Dari penjelasan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah senantiasa memberikan motivasi kepada guru yang melaksanakan tugasnya dengan profesional baik dengan cara silaturahmi melalui rapat yang diadakan setiap satu bulan sekali karena dengan adanya motivasi kepala sekolah guru akan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya.

Menurut E.Mulyasa Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dari dalam maupun faktor yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja.⁷

3. Penghargaan

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN Sumberjati salah satu nya adalah dengan pemberian penghargaan kepada guru sehingga dalam melaksanakan kerjanya akan lebih baik lagi.

Hal senada diungkapkan oleh E.Mulyasa Penghargaan merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini

⁶ Maslan Banni, Nilam Korompot, dan Robiansyah, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan timur Area Samarinda*, (Kalimantan: Jurnal, 2010) Hal. 8

⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Hlm 148.

tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga pendidikan secara terbuka. hingga setiap tenaga pendidikan memiliki peluang untuk memilikinya. Penghargaan ini dilakukan secara tepat, efektif dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.⁸

Cece Wijaya dan A,Tabrani mengungkapkan bahwa tumbuhnya kreatifitas dikalangan guru dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yaitu Pemberian penghargaan dan dorongan semangat terhadap setiap upaya yang bersifat positif dari para guru untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.⁹

Penghargaan sangat mendorong dalam meningkatkan profesionalitas guru, penghargaan bagaikan penghormatan dari atasan karena bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kualitas guru dalam mengembangkan ilmunya.

4. Menciptakan Iklim yang Kondusif

Penerimaan dari para guru dan karyawan untuk kepala sekolah sangat membantu untuk peningkatan profesionalitas guru dalam kegiatan belajar mengajar.

Hal serupa diungkapkan oleh E.Mulyasa Persepsi yang baik akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif serta sekaligus akan meningkatkan produktivitas kerja. Kepala sekolah perlu menciptakan persepsi yang baik bagi setiap tenaga kependidikan terhadap

⁸ Ibid, Hlm. 148

⁹ Cece Wijaya dan A. Tabrani, *Kemampuan Dasar*,.....hlm. 189

kepemimpinan dan lingkungan sekolah, agar mereka dapat meningkatkan kinerja.¹⁰

Kepala sekolah MIN Sumberjati adalah seorang kepala sekolah yang bijaksana dan arif. Dalam pengambilan keputusan kepala sekolah selalu melakukan musyawarah dengan para guru untuk mendapatkan kata sepakat, tetapi jika masalah yang ada terkait masalah birokrasi maka keputusan akan diambil sendiri oleh kepala sekolah.

Selain itu kepala sekolah juga melaksanakan tugas sebagai pemimpin sekolah dengan mendukung dan memotivasi dengan silaturahmi melalui rapat, pembinaan dan memberikan sentuhan agama kesegelan guru dan staf agar dalam melaksanakan tugasnya agar penuh semangat dan mempunyai rasa kepedulian dan pengabdian pada pendidikan.

Kepala sekolah MIN Sumberjati senantiasa mendorong para guru untuk melaksanakan pembelajaran dengan baik dan produktif dengan membekali mereka fasilitas yang dibutuhkan dalam proses belajar mengajar. Dan selalu membina hubungan yang harmonis dengan para guru serta staf dan juga masyarakat sekitar sehingga dapat mempermudah beliau dalam mewujudkan tujuan sekolah itu sendiri serta tujuan pendidikan nasional yang telah ditetapkan.

¹⁰ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Hlm.150

B. Faktor Pendukung Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MIN Sumberjati

1. Pembinaan disiplin

Dalam upaya meningkatkan kompetensi professionalitas guru factor yang mendukung yang berasal dari kedisiplinan guru dalam kegiatan proses belajar mengajar siswa pada awalnya kedisiplinan guru ini sulit sekali dilestarikan, akan tetapi dengan ketelatenan dan contoh dari kepala sekolah sebagai atasan kedisiplinan bisa dilestarikan sampai sekarang.

Hal ini senada dengan pernyataan E.Mulyasa Kepala Sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin guru, terutama disiplin diri (self discipline). Pentingnya disiplin untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, upaya untuk menanamkan kerjasama, kebutuhan untuk berorganisasi dan rasa hormat kepada orang lain. Peningkatan produktifitas kerja guru perlu dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu dalam membina disiplin guru perlu berpedoman pada hal tersebut. Adapun strategi umum membina disiplin adalah konsep diri, keterampilan berkomunikasi, konsekuensi logis dan alami, klasifikasi nilai, latihan keefektifan pemimpin, bersikap positif dan bertanggung jawab. Untuk menerapkan strategi tersebut, kepala sekolah harus

mempertimbangkan berbagai situasi dan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya.¹¹

Profesionalistas tenaga pendidikan di sekolah perlu ditingkatkan, untuk itu kepala sekolah berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas sekolah.

2. Pemberian Motivasi

Factor yang berasal dari dalam individu, yaitu dari motivasi, baik itu motivasi yang datang dari pihak lain maupun dari dalam guru itu sendiri. Motivasi merupakan faktor yang cukup dominan dalam peningkatan kompetensi profesional karena tanpa adanya motivasi guru akan malas dan merasa sudah cukup dengan kemampuannya.

Hal yang senada diungkapkan oleh E.Mulyasa Memotivasi adalah merangsang para pengikut untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan secara mandiri, menyemangati mereka, mengangkat kepercayaan diri mereka, mendengarkan mereka dan mengikutsertakan mereka dalam membuat keputusan.¹²

Para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila ada motivasi dari pendorongnya dalam hal ini kepala sekolah sebaai atasannya. Artinya seorang tenaga pendidikan akan melakukan tugasnya dnegan baik jika adanya faktor-faktor pendorongnya. Sehingga

¹¹ E. Mulyasa M.Pd, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, cet 1, Rosdakarya, Bandung, 2003, hal.138-151

¹² Ibid, Hlm. 157

seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja.¹³

Dorongan atau motivasi tidak hanya datang dari kepala sekolah akan tetapi semua guru juga memotivasi dirinya untuk meningkatkan perbaikan dalam inovasi pendidikan sebagai wujud nyata peningkatan kompetensi professional guru. dorongan dari kepala sekolah menjadi pemicu dan semangat bagi tenaga pendidik untuk terus berkembang dan berkreasi. Dengan adanya motivasi dari kepala madrasah membuat semangat baru dalam diri guru untuk terus maju dan berkreasi untuk menemukan hal yang baru dalam pembelajaran. Hal ini bisa dilihat dari berbagai macam variasi metode pembelajaran yang telah diterapkan oleh guru-guru MIN Sumbejati.

3. Penghargaan

Dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru di MIN Sumberjati tidak hanya menggunakan motivasi, mengembangkan pendidikan, dan kedisiplinan memang menjadi faktor penting tapi tidak

¹³ Cece Wijaya dan A. Tabrani, *Kemampuan Dasar guru Dalam Proses Belajar Mengajar*,. hlm.. 143-144

hanya itu saja melainkan juga dengan penghargaan, karena penghargaan dari pihak kepala sekolah akan menumbuhkan rasa dihargai dan diperhatikan.

Hal ini senada dengan pernyataan cece wijaya dan A.tabrani yaitu Penghargaan merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga pendidikan secara terbuka. hingga setiap tenaga pendidikan memiliki peluang untuk memilikinya. Penghargaan ini dilakukan secara tepat, efektif dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.¹⁴

4. Sarana dan Prasarana

Faktor sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN Sumberjati karena dengan adanya fasilitas yang memadai guru bisa melakukan pembelajaran dengan lebih mudah karena didukung oleh fasilitas-fasilitas yang ada di sekolah. Dengan adanya fasilitas di sekolah yang memadai juga mendukung guru untuk melakukan pengembangan.

Hal ini juga diungkapkan oleh Sulistyorini dalam bukunya manajemen pendidikan islam konsep, strategi dan aplikasi:

¹⁴ Cece Wijaya dan A. Tabrani, *Kemampuan Dasar guru Dalam Proses Belajar Mengajar*, hlm.. 142-151

Sarana pembelajaran merupakan sesuatu yang secara tidak langsung berhubungan dengan proses mengajar guru setiap hari, tetapi mempengaruhi kompetensi guru juga, agar mampu mengajar dengan maksimal. Prasarana sangat berkaitan dengan materi yang dibahas dan alat yang digunakan. Setiap sekolah diharapkan mampu memenuhi sarana untuk menunjang proses belajar mengajar.¹⁵

5. SDM (Sumber Daya Manusia)

Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung dari upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN Sumberjati Kademangan Blitar. Karena SDM yang tinggi merupakan modal utama dalam lancarnya upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru hal ini disebabkan oleh jika guru memiliki SDM yang tinggi maka mereka memiliki kesadaran dari dirinya untuk memperbaiki profesionalitasnya.

Hal ini selaras dengan apa yang diungkapkan oleh Maslan Banni, Nilam Korompot, dan Robiansyah bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dan sangat menentukan karena merupakan modal utama dalam pelaksanaan jalannya suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan satu sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dan dorongan.¹⁶

¹⁵ Sulistyorini, *Manajemen pendidikan Islam Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hal. 26

¹⁶ Maslan Banni, Nilam Korompot, dan Robiansyah, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan timur Area Samarinda*, (Kalimantan: Jurnal, 2010) Hal. 3-4

C. Faktor Penghambat Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MIN Sumberjati

1. Kurangnya dana pendidikan

Untuk mengantarkan guru yang profesional tidak hanya diperlukan motivasi untuk berkreasi. Akan tetapi biaya dalam pelaksanaan pendidikan juga sangat dibutuhkan. Dana pendidikan yang sangat sedikit, kurang menjangkau adanya guru yang profesional. Hal ini umumnya dikarenakan faktor biaya yang mahal. Sehingga untuk penataran maupun pelatihan-pelatihan guru jarang diikuti.¹⁷

Pernyataan dari Cece wijaya dan A.tabrani diatas tidak sesuai dengan kenyataan/keadaan yang ada di MIN Sumberjati. Karena di MIN Sumberjati masalah biaya tidak menjadi kendala dalam peningkatan profesionalitas guru. Karena di sekolah ini biaya untuk melakukan pelatihan/workshop ditanggung oleh kementrian agama atau Kemenag jika pelatihan yang dilakukan diselenggarakan oleh kemenag. Tetapi jika pelatihan dilakukan mandiri maka itu dibiayai oleh biaya individu guru.

2. Kurangnya daya inovasi

Faktor penghambat dari upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalias guru adalah kurangnya daya inovasi dari masing-masing guru dalam menggunakan metode-metode pembelajaran. Maksudnya disini adalah guru hanya menggunakan metode itu-itu saja karena guru semata-mata mengajar hanya untuk enggugurkan kewajibannya saja. Meskipun

¹⁷ Ibid, Hlm. 185

para guru sudah diikutkan pelatihan, sudah diberikan motivasi tetapi tetap saja ada guru yang masih kurang kreatif dalam proses belajar mengajar. Sehingga menyebabkan para siswa bosan didalam kelas dan merasa pembelajaran yang dilakukan didalam kelas terasa lebih lama.

Permasalahan diatas senada dengan yang diungkapkan oleh Muhammad ali yang dikutip oleh Cece Wijaya dan A.tabrani :

Tidak sedikit diantara para guru yang lebih senang melaksanakan tugas sebagaimana yang biasa dilakukannya dari waktu ke waktu. Keadaan semacam ini menunjukkan kecenderungan tingkah laku yang lebih mengarah kepada mempertahankan cara yang dipandang baru pada umumnya menuntut berbagai perubahan dalam pola kerja tinggi, dapat sebagai upaya mendorong gairah untuk memperbaiki mutu pendidikan.

Para guru sepatutnya menyadari bahwa menduduki jabatan sebagai guru diantaranya disebabkan oleh pandangan yang dimiliki guru tidak semata-mata menuntut pelaksanaan tugas sebagaimana adanya, tetapi juga memperdulikan apa yang seharusnya dicapai dalam pelaksanaan tugasnya, dapat diharapkan akan tumbuh sikap inovatif, yakni kecenderungan untuk berupaya agar selalu meningkat.

Tumbuhnya sikap konservatif dikalangan guru diantaranya disebabkan oleh pandangan yang dimiliki guru yang bersangkutan bahwa belajar berarti menyampaikan bahan pelajaran. Mereka cenderung mempertahankan cara mengajar dengan sekedar menyampaikan bahan. Sebaliknya, guru yang berpandangan bahwa mengajar adalah upaya

memberi kemudahan belajar, selalu mempertanyakan apakah tugas mengajar yang dilaksanakan sudah berupaya memberi kemudahan bagi siswa untuk belajar.¹⁸

3. Ketidakpedulian terhadap berbagai perkembangan

Faktor penghambat yang selanjutnya yaitu ketidakpedulian terhadap pengembangan. Faktor ini berasal dari dalam (*intern*) dari setiap individu. Zaman yang terus berkembang dan maju seorang guru harus juga mengembangkan penggunaan metode pembelajaran dalam proses belajar mengajar. Agar menjadi guru profesional seorang guru harus memiliki semangat untuk mengembangkan kemampuannya. Karena walaupun ada faktor-faktor yang mempengaruhi seorang guru untuk berkembang seperti motivasi dan fasilitas yang memadai, itu tidak cukup untuk menumbuhkan kesadaran guru untuk melakukan pengembangan.

Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Muhamad Ali yang dikutip oleh Cece Wijaya dan A. Tabrani: Sikap konservatif mempunyai kaitan dengan sikap tidak peduli terhadap berbagai perkembangan kemajuan dalam dunia pendidikan. Dewasa ini telah banyak dicapai berbagai perkembangan dalam dunia pendidikan yang bertujuan meningkatkan mutu hasil belajar siswa. Bagi guru yang menunjukkan kepedulian yang besar terhadap berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai dalam dunia pendidikan, mengikuti berbagai perkembangan tersebut merupakan kebutuhan untuk meningkatkan

¹⁸ Cece Wijaya dan A. Tabrani, *Kemampuan Dasar guru Dalam Proses Belajar Mengajar*,. Hlm 185

prestasi kerja. Guru yang mempunyai kepedulian yang rendah terhadap berbagai perkembangan dan kemajuan beranggapan bahwa semua kemajuan yang dicapai tidak mempunyai arti, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi siswanya.¹⁹

Stiegelbauer dalam buku sudarwan danim seperti yang dikutip oleh Yuliana, Masluyah Suib, Wahyudi dalam jurnal kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru mengungkapkan bahwa hambatan-hambatan pembaharuan pendidikan adalah (1) Waktu, pelatihan, dan bantuan teknis yang tidak memadai; (2) Kesulitan merangsang kepedulian dan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang kurang mengena; (3) pembatasan dari banyak pihak dan peraturan dari pusat. kesulitan merangsang kepedulian dan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang kurang mengena.²⁰

¹⁹ Ibid., Hlm. 188

²⁰ Yuliana, Masluyah Suib, wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Professionalisme guru di SMA Negeri 1 Mempawah Hilir*, (Pontianak: Jurnal, 2011), Hal. 12