Berajah Journal
Jurnal Pembelajaran dan Pengembangan Diri
ISSN (p): **2797-1805** | ISSN (e): **2797-1082**

PROBLEMATIKA YANG DIHADAPI GURU DI SEKOLAH DALAM KONTEKS SUPERVISI PENDIDIKAN

PROBLEMS FACING TEACHERS IN SCHOOLS IN THE CONTEXT OF EDUCATIONAL SUPERVISION

Sultan Muhamad Sidiq[1], Muslimah[2]
Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya
Emai: sultanmuhammadsidiq25@gmail.com[1], muslimah.abdulazis@iain-palangkaraya.ac.id[2]

ABSTRAK

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan lembaga pendidikan pemerintah memberikan pengawasan dan pembinaan yang disebut supervisi. Supervisi merupakan Usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lain nya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran. Ruang lingkup supervisi pendidikan memiliki dua aspek yaitu; aspek manusia dan aspek aktivitasnya. aspek manusia membahas sikap terhadap tugas, disiplin kesja, moral kerja, kejujuran, ketaatan terhadap peraturan organisasi, kerajinan, kecakapan, kemampuan serta kecerdasannya yang terlibat didalamnya seluruh yang menjadi stekholder dalam lembaga pendidikan. Sedangkan aspek aktivitas/kegiatanya menurut Suwoto ialah meliputi cara kerja (cara mengajar), metoda pendekatan terhadap siswa, efisiensi kerja, dan hasil kerja. 3 unsur oprasional yang harus diperhatikan dalam aspek ini ialah; 1) teknik edukatif, 2) teknik administrasi dan 3) koordinasi dan kerjasama. Namun dalam setiap aspek ruanglingkup tersebut memiliki realita, problem serta harapan yang ingin diwujudkan untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan.

Kata Kunci: problematika guru, pendidikan, supervisi.

ABSTRACT

In order to enhance the quality of education, government educational institutions provide supervision and guidance, which is defined as the effort of school officials in leading teachers and other officers in improving teaching. This encompasses stimulating, selecting, and fostering the growth and development of teachers, as well as revising educational goals, teaching materials and methods, and evaluating teaching. The scope of educational supervision is divided into two aspects: the human aspect and the activity aspect. The human aspect of educational supervision concerns the attitudes of all those involved in educational institutions, including teachers, administrators, and other staff. It encompasses issues such as duty, work discipline, work morale, honesty, and obedience to organisational rules. The aspects of activity, as defined by Suwoto, include how to work (how to teach), methods of approaching students, work efficiency, and work results. Three operational elements that must be considered in this aspect are: (1) educational techniques, (2) administrative techniques and (3) coordination and cooperation. However, each aspect of the scope has its own set of realities, problems and hopes to be realised in order to improve the quality of educational institutions.

Keywords: *teacher problems, education, supervision.*

PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen terpenting dari keseluruhan sistem pendidikan yang harus mendapat perhatian sebesar-besarnya. Sosok yang satu ini akan selalu menjadi fokus strategis dalam dunia pendidikan karena guru selalu terhubung dengan seluruh komponen sistem pendidikan. Guru memegang peranan penting dalam pembangunan pendidikan, khususnya dalam pembangunan pendidikan formal yang diselenggarakan di sekolah. Guru juga menentukan keberhasilan siswa, terutama dalam kaitannya dengan belajar mengajar. Guru memainkan peran utama

dalam mengajar dan belajar. Proses belajar mengajar adalah proses yang melibatkan serangkaian tindakan guru dan siswa atau landasan hubungan timbal balik yang timbul dalam situasi pendidikan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam Islam, guru (pendidik) juga merupakan sosok yang sangat penting, begitu pentingnya pendidik sehingga menempatkan kedudukan seorang pendidik setingkat dengan para nabi dan rasul. Jadi, dalam pendidikan Islam, pendidik merupakan bagian yang sangat penting dari sistem pendidikan karena dialah yang membimbing peserta didik pada tujuan yang telah ditetapkan beserta komponen-komponen lain yang terkait dan lebih komprehensif. Peran pendidik dalam menunjang keberhasilan pendidikan sangatlah penting, sehingga upaya peningkatan mutu pendidikan harus dikaitkan dengan sumber daya guru (pendidik) (Fitriyani 2017).

Keberadaan pendidik dalam dunia pendidikan sangatlah penting, karena tugasnya tidak hanya mentransformasikan pengetahuan (knowledge), tetapi juga menginternalisasikan nilai-nilai (values/qimah) dalam diri peserta didik. Format nilai internal setidaknya berisi: Nilai etika, nilai pragmatis, nilai pengaruh sensual dan nilai religius. Guru Agama Islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik, memperhatikan perkembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif, kognitif maupun psikomotoriknya. Pendidik merupakan penentu kualitas pendidikan. Karena guru langsung berhadapan dengan pembelajaran siswa di kelas. Kepribadian Anda dibentuk di tangan pelatih berkualitas tinggi.

Guru adalah kurikulum keliling. Sebagus apa pun kurikulum dan sistem pendidikannya, tanpa dukungan para guru, semua itu sia-sia. Guru berkualitas dan efisien, tugas utamanya adalah memantau perkembangan siswa secara maksimal. Tujuan akhir dari seluruh proses pendampingan guru adalah tumbuh menjadi dewasa seutuhnya. Tanpa guru, kurikulum hanyalah benda mati yang tidak berarti. Pendidik memiliki peran ganda dalam pendidikan: sebagai abdi negara dan abdi masyarakat: Sebagai abdi negara, pendidik dituntut untuk memenuhi tugas yang menjadi kebijakan pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan masyarakat. Dan sebagai pelayan masyarakat, pendidik harus berperan aktif dalam mencerdaskan masyarakat dari belenggu keterbelakangan menuju masa depan yang cerah. Dan untuk itu, semua pelatih harus memenuhi persyaratan dan kualifikasi serta profesional.

Kualitas tenaga pengajar tercermin dari pelaksanaan profesionalitasnya terkait dengan tugas mengajar siswa: Rata-rata, mereka kesulitan menerapkan inovasi pembelajaran di sekolahnya sendiri. Guru-guru ini juga memiliki banyak masalah dengan implementasi pedoman, karena implementasinya hanya menyangkut aspek administrasi, bukan pengembangan profesional.

Oleh karena itu penulis memaparkan permasalahan tersebut secara lebih rinci pada artikel “Problematika yang Dihadapi Guru di Sekolah”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian studi kepustakaan dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada masalahmasalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung.

Berajah Journal
Jurnal Pembelajaran dan Pengembangan Diri
ISSN (p): **2797-1805** | ISSN (e): **2797-1082**

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari kompetensi guru itu sendiri dan keinginan kuat untuk menjadi guru yang baik, masalah guru sekolah masih menarik untuk dibicarakan, didiskusikan dan dicari solusinya. Dalam hal ini adalah masalah yang berkaitan dengan keterampilan mengajar guru, masalah tersebut secara langsung mempengaruhi proses belajar mengajar di kelas.

Guru hidup dalam situasi yang terus berubah. Kepribadian seseorang merupakan keunikan yang sulit diprediksi. Sering terjadi bahwa faktor manusia adalah ketidakmampuan seseorang, meskipun dia sadar bahwa dia dapat melakukan sesuatu yang baik, tetapi dia tidak melakukan apa yang dia inginkan, tetapi kelemahan yang tidak dia inginkan sering dia lakukan. Semua guru ingin meningkatkan profesi mengajarnya, tetapi tampaknya mereka memiliki banyak masalah pribadi dan profesional. Tentu saja setiap guru berbeda (Rofiah 2022).

Meskipun semua elemen kunci dari proses belajar mengajar telah ditemukan dan guru telah memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan pengajaran, masih ada topik yang memerlukan penelitian lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Masalah tersebut meliputi masalah dalam menetapkan tujuan, masalah dalam memilih metode pengajaran, masalah dalam menggunakan sumber belajar, masalah dalam membuat dan menggunakan alat peraga, masalah dalam merancang kurikulum, dan masalah dalam merancang dan melakukan penilaian.

Tujuan pembelajaran bukan hanya merumuskan dengan kata-kata yang indah, tetapi harus mampu menjawab persoalan-persoalan terpenting yang berkaitan dengan konsep ideal, yaitu tujuan dan visi hidup manusia. Dalam proses belajar mengajar, guru terkadang tidak memiliki tujuan yang jelas. Guru hanya mengajar berdasarkan apa yang ada di buku teks. Tujuan hanya mencakup satu bidang, yaitu sisi kognitif. Demikian juga masih banyak guru yang belum mampu merumuskan tujuan pembelajaran, sehingga rumusan tujuan seolah menjadi tujuan guru, bukan tujuan siswa. Guru, jelas bahwa mereka membutuhkan bantuan dengan pengawasan.

Metode merupakan sarana komunikasi antara guru dan siswa selama belajar. Komunikasi terjadi melalui panca indera. Guru dapat memilih banyak metode untuk digunakan sebagai alat komunikasi untuk mengajar dan belajar, termasuk ceramah, pembekalan, diskusi, tugas, demonstrasi, kerja kelompok, pemecahan masalah, kunjungan lapangan, simulasi, permainan peran, studi kasus, dan survei. Dalam menggunakan dan memilih metode tersebut, guru memiliki keyakinan bahwa metode yang dipilih dapat secara optimal mencapai tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, guru dapat menggabungkan beberapa metode yang berlaku dalam satu paket pembelajaran. Namun faktanya masih banyak guru yang menguasai mengajar dengan metode ceramah, sedangkan metode ceramah sebagai alat bantu orientasi hanya bisa efektif sebagai metode pengajaran maksimal 15 menit. Oleh karena itu, harus dikombinasikan dengan metode lain.

Siswa belajar dengan menggunakan sumber.Model belajar yang tradisional hanya mengandalkan pada sumber yang berasal dari guru.Sumber belajar tidaklah hanya guru.Ada banyak sumber yang dapat dimanfaatkan untuk pengalaman belajar.Sumber-sumber itu ada yang sengaja direncanakan, misalnya buku, jurnal, peta, perpustakaan dan

sebagainya.Ada juga sumber yang tidak sengaja direncanakan tetapi dapat dimanfaatkan untuk kegiatan pembelajaran (lingkungan, baik fisik maupun sosial), misalnya perkebunan, sawah, sungai, masyarakat, petani, pedagang dan sebagainya.

Alat peraga digunakan sebagai alat untuk mencapai pembelajaran yang maksimal. Menurut bentuknya, alat peraga dapat berupa media dua dimensi dan media tiga dimensi, dan menurut fungsinya, alat peraga dapat dibedakan menjadi tiga kelompok, yaitu audio, visual, dan audio visual. Guru dapat memilih dan menggunakan alat peraga tersebut dengan membeli atau membuat sendiri alat peraga sederhana.

Setiap guru harus membuat rencana pembelajaran. Program pelajaran dapat disusun dan direncanakan berdasarkan waktu pelajaran. RPP harus dikembangkan dari kurikulum dan ditulis dalam sistem dan format yang disepakati semua guru, yang membuat pengajaran menjadi lebih mudah. klien melakukan inspeksi dan penilaian (Rasto and Mulyani 2017).

Untuk mengetahui keberhasilan belajar siswa, guru harus melaksanakan evaluasi proses belajar mengajar secara kontinyu. Untuk itu guru harus menyusun program dan alat evaluasi yang tepat.

Peningkatan kualitas pembelajaran dan profesionalitas guru dalam bekerja sangat erat kaitannya dengan efektifitas pelayanan supervisi, sehingga diharapkan para supervisor mampu memotivasi guru untuk meningkatkan kualitasnya dengan menggunakan program Peningkatan Motivasi Kerja Guru, karena seorang guru. Motivasi kerja akhirnya berperan sangat penting dalam meningkatkan kualitas guru dan profesionalisme mengajar. Pada beberapa sekolah, efektifitas supervisi tidak lepas dari tanggung jawab kepala sekolah, demikian pula pelaksana di sekolah ini. juga menjadi guru pembimbing di sekolah ini.

Berbagai teknik penyuluhan yang digunakan oleh kepala sekolah nampaknya berdampak negatif bagi guru. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan Olivia, seperti dikutip Mufidah: “Observasi kelas dan sesi konseling dapat menimbulkan berbagai jenis ketakutan atau kecemasan pada guru pada umumnya. Bahkan dapat menimbulkan efek pengalaman traumatis pada beberapa guru. Oleh karena itu kepala sekolah harus menjadi mampu memimpin melalui pengembangan teknik yang tidak menimbulkan kekhawatiran tersebut. Di sana hubungan interpersonal antara kepala sekolah dan guru menawarkan jalan keluar. Dengan bantuan wawancara interpersonal guru dapat meningkatkan pengajaran, dan dapat diamati dan dalam perencanaan masa depan (Riani et al. 2022).

Sementara itu, seperti dalam penelitian Neagley dan Evans yang dikutip oleh Mufidah, sikap guru terhadap bimbingan konseling membuat beberapa pernyataan, antara lain:

1. Prinsip-prinsip yang konsisten dengan perubahan sosial dan dinamika kelompok
2. Guru ingin dipimpin oleh kepala sekolah, sebagaimana seharusnya mereka yang berada di posisi pengawas.
3. Klien tidak memantau dengan baik.
4. Semua guru membutuhkan bimbingan dan berharap untuk dibimbing
5. Guru menghargai dan mengevaluasi secara positif perilaku konselor yang hangat, dapat dipercaya, bersahabat dan menghargai guru.
6. Pelajaran dianggap bermakna bila direncanakan dengan baik, pelatih membantu dan menawarkan model yang dianggap efektif.
7. Pengawas menawarkan partisipasi yang cukup kepada guru dalam proses

pengambilan keputusan dalam rapat pengawasan. 8. Manajer memprioritaskan pengembangan keterampilan interpersonal dan teknis.

8. Manajer harus menciptakan suasana organisasi yang terbuka yang memungkinkan hubungan yang saling mendukung dapat diperkuat.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa guru tanggap dan terbuka terhadap bimbingan, sebenarnya guru tersebut membutuhkan bimbingan untuk meningkatkan kinerjanya. Pimpinan sekolah atau pimpinan madrasah berperan dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya guru agama Islam atau keluarganya. Guru PAI atau guru pada umumnya pasti banyak mengalami kendala karena guru mata pelajaran terlalu sibuk bahkan ada yang sudah tua. Oleh karena itu, kinerja guru harus ditingkatkan dengan dibimbing langsung oleh kepala sekolah.

Dalam mengarahkan guru, biasanya kepala sekolah atau madrasah menggunakan teknik wawancara atau dialog dengan guru. Jika guru lebih terbuka untuk mengungkapkan permasalahan yang dihadapinya, maka kepala sekolah atau madrasah akan meminta pendapatnya untuk memecahkan masalah yang dihadapinya. Selain itu, kepala sekolah juga dapat menyarankan solusi kepada guru jika diperlukan, dan guru tidak dapat menemukan sendiri solusi dari permasalahan tersebut. Pada saat yang sama, penyuluhan meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga keaktifan guru di kelas juga meningkat. Kegiatan yang dapat ditingkatkan adalah kegiatan dalam perencanaan pembelajaran dan juga kegiatan dalam pembelajaran. Sebagai pengawas, kepala sekolah atau madrasah harus mampu memahami permasalahan yang dihadapi guru baik saat merencanakan pembelajaran maupun selama pembelajaran. Kepala sekolah atau madrasah harus dapat mengusulkan solusi atau mendiskusikan pemecahan masalah yang dihadapi guru bersama dengan pelatih dan guru.

Dalam supervisi biasanya kepala sekolah juga menggunakan teknik kelompok yaitu pertemuan dan juga lokakarya atau seminar, namun teknik ini biasanya tidak hanya ditujukan untuk guru suatu jurusan, tetapi untuk semua guru di sekolah tersebut. Guru harus memahami bahwa bimbingan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja mereka. Oleh karena itu guru harus sangat terbuka dalam menerima bimbingan, namun sebaliknya yang terjadi, guru tertutup untuk memberikan bimbingan atau bahkan guru takut untuk melaksanakan supervisi tersebut (Rizki and Afriansyah n.d.)

Seorang guru atau pendidik yang ideal harus memiliki ilmu yang sangat besar, seperti yang penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya, dan juga menjadi idola bagi murid-muridnya. Selain itu, guru atau trainer masa kini juga harus memiliki sertifikasi profesi atau penghargaan, serta bersedia dibimbing dalam pembelajarannya dimana saja, kapan saja, oleh siapa saja.

Salah satu tujuan supervisi guru adalah untuk mendorong guru dan membantu mereka menghadapi berbagai masalah yang mereka hadapi sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja guru, dan juga untuk memuaskan guru karena masalah yang mereka hadapi dapat diselesaikan. Oleh karena itu, menjadi tugas supervisor dan supervisi (guru) untuk bekerja sama agar kepuasan kerja terwujud.

Kebanyakan guru tidak berpengalaman. Ini menjadi tantangan bagi pengelola. Ciri-ciri guru yang kurang berpengalaman antara lain pemalu, canggung dengan rekan kerja, dan kurang percaya diri dalam menyelesaikan

tugas. Mereka berharap untuk menerima layanan dan pendekatan dari orang yang lebih berpengalaman.

Bantuan untuk guru meliputi: 1) membantu memecahkan masalah yang dihadapi; dalam mengajar dan merencanakan tugas mengajar, 2) membantu mereka mengenal siswa dan mengidentifikasi dengan siswa. Identifikasi ini sering salah. Guru baru sering berpikir bahwa mereka mengidentifikasi dengan siswa, yang berarti mereka bergaul seperti teman siswa dan berperilaku seperti siswa. Identifikasi yang demikian menyebabkan mencairnya kepribadian guru dan hilangnya kewibawaan, 3) membawa guru baru ke dalam suasana interaksi sosial guru-ke-guru.

Teknik yang paling tepat untuk membantu guru adalah berpartisipasi dalam diskusi secara pribadi atau berpartisipasi dalam komite kerja atau kelompok diskusi. Bimbingan yang tepat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan guru baru. Akan tetapi dari sudut pandang guru harus diperhatikan perhatian atau perlakuan terhadap guru juga harus hati-hati terhadap guru lain, agar tidak menimbulkan kecemburuan, maka pengarah sebagai guru juga harus dapat melakukan adil kepada bawahannya. dan guru baru dan yang belum berpengalaman harus ada Jangan abaikan guru. Tanpa sikap dan karakter yang benar akan selalu ada ketimpangan dan kecemburuan (Fitria 2019).

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh kepala sekolah adalah masalah ketidakhadiran guru pada jam pelajaran yang telah dijadwalkan. Saat ini, alasan ketidakhadiran kebanyakan beragam, misalnya karena sakit, kendala rumah tangga, kegiatan ekstrakurikuler, cuti melahirkan, dll. Dalam hal ini, guru lain harus memiliki kemauan dan kemauan untuk mengisi kekosongan tersebut. Sistem yang umum digunakan adalah sistem piket, namun yang terpenting dalam hal ini adalah menciptakan sekolah yang bahagia, dimana semua guru merasa saling membantu, tidak ada masalah dengan waktu luang.

Selain itu, pihak sekolah juga harus mendorong guru yang sering absen, serta guru pengganti, agar selalu saling membantu dan melengkapi. Menurut Mulyasa, "Motivasi merupakan salah satu faktor yang juga menentukan efisiensi kerja". Tanpa dorongan kepala sekolah, tidak ada insentif untuk bekerja keras, dan efisiensi kerja guru terus menurun, sehingga sulit untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Tentunya setiap guru, seperti halnya setiap orang, memiliki kelemahannya masing-masing. Guru yang memiliki kelemahan cenderung menyamarkan diri dengan introversi. Namun, ada pula yang menyembunyikan kelemahannya melalui perilaku manipulatif, misalnya menarik perhatian orang lain dan berperilaku kentara. Itu karena kebiasaan latihan dan kurangnya disiplin. Alasannya juga terletak pada kenyataan bahwa dia sendiri tidak pandai mengajar, lebih buruk dalam mengajar, acuh tak acuh terhadap persiapan dan perencanaan tugas. Bisa juga karena sulit beradaptasi dengan rumah atau masyarakat. Ada juga alasan emosional, seperti takut gagal, rasa tidak aman, tekanan di tempat kerja atau terlalu banyak tugas tambahan, terlalu banyak keegoisan.

Semua tanggapan mental di atas sebenarnya muncul dari kebutuhan yang tidak terpenuhi, jadi berharap agar kebutuhan tersebut terpenuhi adalah awal yang sukses dalam perjalanan kepemimpinan. Teknik yang digunakan adalah percakapan pribadi karena membantu guru mengenal dirinya sendiri. Keterampilan manajemen untuk

menganalisis kelemahan guru berdasarkan data objektif. Berdasarkan pengetahuan objektif ini, guru dapat melihat dirinya dalam konteks dalam hubungannya dengan orang lain. Jangan gunakan praktik tradisional seperti rekomendasi mutasi guru, rekomendasi guru cari pekerjaan lain, dll.

Cara terbaik untuk membantu guru semacam itu adalah dengan membangun hubungan interpersonal yang baik berdasarkan rasa saling percaya, saling mengakui, saling menghormati, dan saling bekerja sama. Dalam percakapan pribadi konselor dapat membangkitkan rasa percaya diri Orang harus dilatih untuk melihat konsep diri, konsep diri sendiri, konsep diri sendiri. Selain percakapan pribadi, percakapan umum, percakapan juga merupakan teknik yang bisa diterapkan. Mereka yang kesulitan melihat kelemahan diri sendiri biasanya bisa belajar dari orang lain.

Untuk mempromosikan konsep diri, pemimpin sekolah didorong untuk bersikap empati, reseptif, hangat dan terbuka, memungkinkan guru untuk mengeksplorasi pikiran dan perasaan mereka saat memecahkan masalah. Jika kepala sekolah tegas dan menyendiri, maka guru atau pendidik lainnya malah akan lari darinya.

Guru unggul merujuk pada guru yang sangat berhasil di dalam kelas karena menggunakan metode pengajaran yang sesuai dengan kepribadiannya atau dapat diartikan sebagai guru yang menggunakan metode berbeda dengan baik dan berhasil. Guru-guru sukses ini biasanya dipilih sebagai panutan untuk membuat mereka merasa lebih unggul.

Guru seperti itu harus menerima penghargaan tetapi tidak memberikannya secara langsung, sehingga tidak menunjukkan bahwa guru itu dipuji. Cara lain untuk memberikan hadiah adalah dengan memberikan gaji tambahan dll. Dan untuk menghilangkan kecemburuannya, guru lain juga diikutsertakan dalam evaluasi agar lebih objektif.

Selain itu, kunjungan ke rumah pengelola juga penting. Karena kunjungan supervisor memberikan motivasi tersendiri bagi guru-guru unggulan tersebut untuk lebih meningkatkan profesionalitasnya. Selain itu, supervisor dapat belajar dari supervisor tersebut.

Guru prajabatan adalah guru profesional, jadi pendekatannya nondirektif, perilaku konselor adalah mendengarkan, mendorong, menjelaskan, mempresentasikan dan memecahkan masalah. Teknik yang digunakan adalah dialog dan mendengarkan aktif. Jadi kepala sekolah hanya mendengarkan bahkan belajar dari guru.

Salah satu kelemahan mengajar adalah kelemahan kepribadian guru. Manifestasi dari kelemahan tersebut adalah: 1) Gangguan suara saat berbicara, mis. menelan kata-kata, bicara cadel, suara lemah, berbicara terlalu cepat, dll; 2) Gangguan gaya personal eksternal dan sentral, misalnya berpakaian terlalu berlebihan dan terlalu nakal atau bahkan kasar. 3. Gangguan karakter dan kepribadian, misalnya Iritabilitas, hipersensitivitas, ketidakpercayaan dan kesalahpahaman, dll.

Pelatih dapat menggunakan cara-cara seperti mengunjungi pelatih untuk melihat kelemahan guru, diskusi terbuka, atau mungkin alat perekam untuk membantu guru membiasakan diri menghadapi gangguan. selalu mengetahui kepribadian semua guru, sehingga dapat memberikan diagnosa yang tepat dan juga bimbingan bagi para guru.

Guru sering menunjukkan kemalasan karena kepala sekolah tidak menghargai pekerjaannya, tidak dilibatkan dalam semua

kegiatan sekolah, kepala sekolah tidak mempercayai mereka, tidak mendapat perlakuan yang layak dalam hal kenaikan pangkat. Selain itu, dia biasanya juga dipengaruhi oleh masalah rumah tangga dan keuangan.

Guru yang kurang berdedikasi ditandai dengan ketidaktertarikannya pada pengembangan ruang kelas baru, tidak pernah membuat catatan dalam persiapan presentasi kelas, tidak pernah mengoreksi pekerjaan siswa, menghindari kerja sama dengan orang lain, dan segera pulang setelah kelas selesai. Kemudian pengawas harus membantu dalam hal konstruksi, misalnya memberikan tanggung jawab kepada guru, memberikan kesempatan kepada guru untuk menginternalisasi motivasi dan rangsangan melalui teknik dinamika kelompok, dan melibatkan guru dalam kelompok kerja.

Guru yang kurang antusias memiliki ciri-ciri jarang tersenyum, humoris, tidak ramah, sulit dimengerti orang lain dll. Oleh karena itu, pengawas harus selalu membawa mereka ke dalam suasana tindakan yang berkesinambungan, memberikan penjelasan dan informasi tentang semua kebijakan dan surat edaran sekolah, dan jika ada diskusi, di mana diskusi tidak ditutup, diskusi dapat dilanjutkan. diselesaikan, hanya menambah ketegangan dan konflik.

Kepala sekolah juga harus memotivasi guru dalam situasi ini, guru juga harus diberi tugas atau beban untuk melakukan pekerjaan yang cukup menantang dan diberi penghargaan atas keberhasilannya.

Ciri-ciri guru yang kurang demokratis antara lain penolakan untuk berbagi tanggung jawab, penghinaan terhadap orang yang bebas mengungkapkan pendapatnya, mengajar hanyalah informasi dan rutinitas dan menuntut pemimpin untuk menerima pendapat mereka begitu saja. Bagi guru seperti itu kepala sekolah bertindak sebagai pembimbing sebelum membantu. Penulis menyarankan agar analisis manajemen masa lalu dilakukan terlebih dahulu.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, kepala sekolah memotivasi guru dengan cara-cara antara lain: 1) melibatkan staf dalam penyusunan program kerja sekolah, 2) menghargai pendapat staf baik dalam rapat maupun di luar rapat, 3) mengajak staf untuk memecahkan masalah sekolah. 4) Mengajak guru untuk bersama-sama mengevaluasi program pendidikan yang ada di sekolah.

Di sekolah terdapat guru-guru yang selalu tidak setuju dan selalu menentang, baik secara langsung maupun tidak langsung, ide-ide yang dikemukakan atau dikemukakan oleh kepala sekolah, yang berasal dari berbagai jurusan. Terkadang benar ketika seorang guru tidak setuju dengan pendapat kepala sekolah, hanya cara dia menyampaikan pendapatnya saja yang tidak adil.

Oleh karena itu, kepala sekolah harus segera memahami hal ini dan segera berupaya mengatasinya, yang pertama adalah introspeksi diri. Pelanggan kemudian mencoba menyelesaikan masalah ini dengan melakukan hal berikut: 1) menciptakan hubungan kerja sama dengan para guru tersebut dalam semua kegiatan sekolah, 2) menciptakan suasana kerja sehingga orang merasa terlibat dalam upaya perbaikan, 3) mengakui bahwa ada orang lain di luar mereka yang bekerja dan mau membantu.

Kebanyakan guru veteran senang dengan pengalaman mereka dan ini dianggap yang terbaik yang pernah mereka lakukan dan pertahankan selama bertahun-tahun. Padahal aksi guru tersebut sudah ketinggalan zaman di depan umum. Tapi mereka sudah berpikir bahwa apa yang mereka lakukan sudah cukup. Tidak ada upaya perbaikan, bahkan guru bersikap sinis terhadap perkembangan dan

perubahan yang terjadi, kurang terbuka dan peka terhadap pembaharuan.

Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pengawas harus mengubah cara memperlakukan guru. Mereka dibuat dan dipahami untuk memahami bahwa mereka sedang mengalami perubahan dan profesi mereka terus berkembang, sehingga mereka juga harus berkembang sesuai dengan tuntutan profesi. Para guru menyukainya, sulit untuk mengubahnya, tetapi perlahan dan terus menerus itu akan berhasil.

Seorang guru terkadang kesulitan untuk menerapkan disiplin di kelas, sehingga dia menghabiskan sebagian besar waktunya untuk memikirkan bagaimana cara mendisiplinkan siswanya dengan tepat. Biasanya guru seperti itu memulai pelajarannya dengan ceramah dan ingin siswanya disiplin, sehingga sering bertindak kasar dan memarahi siswanya, bahkan siswa dengan tegas melawan gurunya.

Masalah ini hanya dapat diselesaikan jika penyebabnya dicari Kurangnya keterampilan komunikasi guru atau mungkin masalah pribadi guru. Dengan cara ini guru kehilangan rasa saling percaya. Kemudian guru seperti itu dapat dibantu dengan memulihkan otoritas dan rasa saling percaya mereka. Caranya adalah dengan menetapkan tugas dan tanggung jawab untuk menyelesaikan sesuatu melalui bimbingan dan pelatihan yang cerdas.

KESIMPULAN

Guru adalah tokoh yang memberi teladan dalam segala hal, baik perilaku yang tersurat maupun yang tersirat, sehingga Bimbingan Konseling benar-benar berfungsi sebagai pedoman bagi para siswa dan membimbing mereka untuk menjadi yang terbaik.

Selain ikut cita-cita siswa yang baik, Bimbingan juga sangat membantu bagi guru yang kurang rajin rajin, yang susah disiplin, yang merasa bosan dengan rutinitas kerja, mencari jalan yang penuh manfaat dan semangat, kurang. pendidik demokratis menjadi demokratis, yang pada akhirnya mengarahkan kepemimpinan dalam segala hal untuk memecahkan masalah.

DAFTAR PUSTAKA

Arifudin, O., & Raza Ali, H. . (2022). Teacher Personality Competence In Building The Character Of Students. International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL), 1(1), 5–12. https://doi.org/10.47353/ijedl.v1i1.3

Aziz Faradi, A. . (2021). Peningkatan Kualitas Pembelajaran Guru Melalui Pelaksanaan Supervisi Akademik Di Man 1 Lombok Barat. Berajah Journal, 1(2), 99–103. https://doi.org/10.47353/bj.v1i2.25

Fitria, Yani Maisul. 2019. "Permasalahan Dalam Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Terkait Sumber Daya Guru Di Sekolah." https://doi.org/10.31227/osf.io/86trj.

Fitriyani. 2017. "Keterampilan Manajerian Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam." *El-Ghiroh* XII(1): 89–115.

Padang, J. ., & Farida Ferine, K. . (2023). The Influence of Work Discipline on Teacher Work Effectiveness with Organizational Commitment as an Intervening Variable in the Islamic Education Section Dairi Regency Ministry of Religion Office. International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL), 1(6), 211–

220. https://doi.org/10.47353/ijedl.v1i6.73

Rasto, and Heni Mulyani. 2017. "Pengembangan Model Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Pada SMK Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemen Di Kota Bandung." *Jurnal Pendidikan Akuntansi dan Keuangan* 5(2): 99–106.

Riani, Lilia Pasca, Ika Novita Sari, Sarifatun Khasanah, and Anisa Eka Putri. 2022. "Menjaga Efektifitas Supervisi Pendidikan Paska Pandemi." *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 6(2): 140–48.

Rizki, Muhammad, and Hade Afriansyah. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*.

Rofiah, Lutfiatur. 2022. "Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam." *Damhil Education Journal* 2(2): 73.

Supriyanto, T. . (2021). Best Practice: Pendekatan "Colla-Coop" Untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Melalui Instrumen Pkks Di Sdn 005 Cinta Damai Tahun 2020. Berajah Journal, 1(3), 173–179. https://doi.org/10.47353/bj.v1i3.39

Ulfah, U., Hanafiah, H., Cepi Barlian, U., & Koswara, N. (2022). Management of Child Friendly Schools To Develop Students Psychological Well Being. International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL), 1(2), 43–48. https://doi.org/10.47353/ijedl.v1i2.9