

PROFESI KEPENDIDIKAN

DISUSUN OLEH

Dr. Harlen Simanjuntak, M.Pd.



FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN
2020

KATA PENGANTAR

Menulis buku salah satu kegiatan literasi yang sangat jelas orientasinya yakni, mendokumentasikan gagasan, ide, dan pemikiran agar dapat diketahui orang lain. Oleh karena itu, menulis buku penting dibudayakan dan diwariskan dalam dunia akademik perguruan tinggi. Menulis tidak hanya melibatkan tangan dan jari-jari lentik kita untuk menuliskannya, melainkan juga memerintah kita untuk berpikir dalam menuangkan ide dan gagasan pemikiran agar menjadi tulisan yang terjal indah dan mengesankan. Oleh penggiat literasi menjelaskan bahwa, buku ibarat kunci membuka jendela dunia dan bandul dalam mencairkan kebekuan nalar dan pikiran seseorang.

Penulisan buku ini bertujuan melengkapi ketersediaan literatur bagi keperluan mahasiswa dan dosen dalam proses belajar mengajar, maupun masyarakat umum, dan diharapkan melalui buku ini, kemampuan mahasiswa dapat dikembangkan dalam bidang teori pembelajaran.

Oleh karena itu rasa syukur tak terhingga karena buku ini dapat saya tulis, dan kepada semua pihak yang turut terlibat dan mendukung pelaksanaan penulisan buku ini saya mengucapkan terimakasih. Dan untuk kesempurnaan buku ini saya sangat mengharapkan masukan-masukan atau saran-saran dari para pembaca. Akhirnya saya mengucapkan terimakasih dan semoga buku ini bermamfaat

Medan, 1 April 2021

Penulis

Dr. Harlen Simanjuntak, M.Pd.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB 1 PROFESI KEGURUAN	1
A. Pengertian dan Syarat Profesi	1
B. Pengertian Profesi Guru	17
C. Kode Etik Profesi Keguruan	20
D. Pengembangan Profesi Keguruan	23
E. Tujuan Pengembangan Profesi Keguruan	26
BAB 2 KOMPETENSI PROFESI KEGURUAN	27
A. Karakteristik Kompetensi Profesi Guru	27
B. Standar Kompetensi Guru	32
C. Sertifikasi Guru	41
D. Aspek-Aspek Kompetensi Profesi Guru	51
BAB 3 PERAN PROFESI GURU DALAM SISTEM PEMBELAJARAN	72

A. Hakikat Pembelajaran	72
B. Peran Guru Dalam Sistem Pembelajaran	87
C. Strategi Dalam Perencanaan Pembelajaran	104
D. Strategi Dalam Pelaksanaan Pembelajaran	106
E. Strategi Dalam Evaluasi Pembelajaran	107
BAB 4 SUPERVISI PENDIDIKAN	113
A. Pengertian Supervisi.....	113
B. Fungsi dan Tujuan Supervisi	116
C. Teknik Supervisi Pendidikan.....	124
D. Prosedur Supervisi Pembelajaran/Pelayanan Profesional Guru	127
BAB 5 PERANAN PROFESI GURU DI BIDANG LAYANAN ADMINISTRASI.....	131
A. Pengertian Administrasi Pendidikan.....	131
B. Fungsi Administrasi Pendidikan.....	135
C. Tujuan Administrasi Pendidikan	142
D. Peran Guru Dalam Administrasi Pendidikan	143
BAB 6 PERANAN PROFESI GURU DI BIDANG LAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING	153
A. Pengertian Layanan Bimbingan dan Konseling	153

B. Fungsi dan Tujuan Layanan Bimbingan Konseling	156
C. Landasan Bimbingan Konseling.....	164
D. Peran Guru Dalam Layanan Bimbingan dan Konseling	179
BAB 7 USAHA-USAHA PENGEMBANGAN GURU SEBAGAI TENAGA PENDIDIK.....	193
A. Usaha-Usaha Pengembangan Guru	193
B. Dasar Pengembangan Profesi Guru	201
C. Perlunya <i>Preservice, Inservice-Training</i> Dan <i>Upgrading</i> Dalam Pendidikan.....	204
DAFTAR PUSTAKA	206
BIODATA PENULIS	210

BAB 1

PROFESI KEGURUAN

A. Pengertian dan Syarat Profesi

1. Pengertian Profesi, Profesional, Profesionalisme, Profesionalitas, dan Profesionalisasi

Secara klasikal, pengertian profesi mengandung dua makna: 1) menunjukkan suatu kepercayaan (*to profess means to trust*), bahkan menjadi keyakinan (*to belief in*) atas suatu kebenaran (ajaran agama), atau kredibilitas seseorang, 2) menunjukkan dan mengungkapkan suatu pekerjaan yang menuntut pendidikan tinggi bagi pelakunya dan berhubungan dengan pekerjaan mental (bukan manual), seperti mengajar, keinsinyuran, kedokteran, dsb ((Hornby, 1962).

Profesi adalah kata serapan dari bahasa Inggris yaitu "*Profess*", yang dalam bahasa Yunani adalah "*Επαγγελια*", artinya: "Janji untuk memenuhi kewajiban melakukan suatu tugas khusus secara tetap/permanen". Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Balai Pustaka, 1996:789) bahwa profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi oleh pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dsb) tertentu. Sedangkan Websters New Wold Dictionery (dalam Oteng:

1983) menyebutkan bahwa profesi sebagai suatu pekerjaan yang meminta pendidikan tinggi dalam liberalitas atau sains, dan biasanya meliputi pekerjaan mental, bukan pekerjaan manual atau pekerjaan kasar, seperti mengajar, keinsinyuran, mengarang dan seterusnya.

Dalam Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 036/U/1993 Tanggal 9 Februari 1993 tentang Gelar dan Sebutan Lulusan perguruan tinggi hanya terdapat delapan sebutan profesi yaitu dokter (kedokteran), apoteker (farmasi), akuntan (ekonomi), dokter hewan (kedokteran hewan), dokter gigi (kedokteran gigi), psikolog (psikologi), notaris (hukum), dan arsitek (arsitektur). Kalau profesi di atas kita anggap sebagai modern, bagaimana kedudukan profesi klasik seperti akupuntur, tabib dan pendeta, dan bagaimana pula jabatan guru, konselor, polisi, teknisi, programmer komputer dan lainnya?

Sementara Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa istilah profesi ada dalam jenis pendidikan yang mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan, dan khusus, selanjutnya dijelaskan bahwa gelar akademik, profesi, atau vokasi hanya digunakan oleh lulusan dari perguruan tinggi yang dinyatakan berhak memberikan gelar akademik, profesi, atau vokasi. Disebutkan lagi bahwa ketentuan mengenai persyaratan kelulusan dan pencabutan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Diakui pula bahwa pendidikan kedinasan merupakan pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh departemen/dinas atau lembaga pemerintah nondepartemen/nondinas. Diperingatkan bahwa perseorangan, organisasi, atau penyelenggaraan pendidikan yang memberikan ijazah, sertifikat kompetensi, gelar akademik, profesi, dan/atau vokasi tanpa hak dipidana dengan pidana penjara paling lama sepuluh tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

Menurut Schein, E.H (1962) profesi adalah suatu kumpulan atau set pekerjaan yang membangun suatu set norma yang sangat khusus yang berasal dari perannya di masyarakat. Sedangkan menurut Daniel Bell (1973) profesi adalah aktivitas intelektual yang dipelajari termasuk pelatihan yang diselenggarakan secara formal ataupun tidak formal dan memperoleh sertifikat yang dikeluarkan oleh sekelompok/badan yang bertanggung jawab pada keilmuan tersebut dalam melayani masyarakat, menggunakan etika layanan profesi dengan mengimplikasikan kompetensi mencetuskan ide, kewenangan keterampilan teknis dan moral.

Sedangkan Sanusi at.al menjelaskan bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*experties*) dari para anggotanya. Artinya ia tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu.

Profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian atau keterampilan dari pelakunya.

Biasanya sebutan “profesi” selalu dikaitkan dengan pekerjaan atau jabatan yang dipegang oleh seseorang, akan tetapi tidak semua pekerjaan atau jabatan dapat disebut profesi karena profesi menuntut keahlian para pemangkunya. Hal ini mengandung arti bahwa suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, akan tetapi memerlukan suatu persiapan melalui pendidikan dan pelatihan yang dikembangkan khusus untuk itu.

Profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Suatu profesi biasanya memiliki asosiasi profesi, kode etik, serta proses sertifikasi dan lisensi yang khusus untuk bidang profesi. Contoh profesi adalah bidang keguruan, hukum, kedokteran, keuangan, militer, teknik dan desainer.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut, memerlukan keterampilan melalui ilmu pengetahuan yang mendalam, ada jenjang pendidikan khusus yang mesti dilalui sebagai sebuah persyaratan serta memiliki dedikasi yang tinggi. Secara teori jabatan pekerjaan ini tidak dapat dikerjakan oleh sembarang orang yang tidak memiliki keahlian, karena tidak dilatih atau dipersiapkan untuk itu. Keahlian bisa diperoleh melalui proses profesionalisasi seperti pendidikan dan latihan (diklat prajabatan, atau *in-service training*). Contoh kalimat: Guru dan dosen adalah jabatan profesi.

Istilah “profesi” sudah cukup dikenal oleh semua pihak, dan senantiasa melekat pada “guru” karena tugas guru sesungguhnya merupakan suatu jabatan profesional. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih tepat, berikut ini akan dikemukakan pengertian “profesi” dan kemudian akan dikemukakan pengertian profesi guru. Biasanya sebutan “profesi” selalu dikaitkan dengan pekerjaan atau jabatan yang dipegang oleh seseorang, akan tetapi tidak semua pekerjaan atau jabatan dapat disebut profesi karena profesi menuntut keahlian para pemangkunya. Hal ini mengandung arti bahwa suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, akan tetapi memerlukan suatu persiapan melalui pendidikan dan pelatihan yang dikembangkan khusus untuk itu. Ada beberapa istilah lain yang dikembangkan yang bersumber dari istilah “profesi” yaitu istilah profesional, profesionalisme, profesionalitas, dan profesionalisasi secara tepat, berikut ini akan diberikan pengkelasan singkat mengenai pengertian istilah-istilah tersebut.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia (UURI), Nomor 14 Tahun 2005, tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan sebagaimana dimaksud pada huruf a, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing,

mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, dan dikatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Makna tersebut menjelaskan bahwa **profesional** adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. **Kompetensi** adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dari pengertian tersebut profesional menunjuk dua hal yaitu : (1) orang yang menyandang suatu profesi, misalnya “Dia seorang profesional”, dan (2) penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan profesinya.

“Profesional” mempunyai makna yang mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyandang suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya. Penyandangan dan penampilan “profesional” ini telah mendapat pengakuan, baik secara formal maupun informal. Pengakuan secara formal diberikan oleh suatu badan atau

lembaga yang mempunyai kewenangan untuk itu, yaitu pemerintah dan atau organisasi profesi. Sedangkan secara informal pengakuan itu diberikan oleh masyarakat luas dan para pengguna jasa suatu profesi. Sebagai contoh misalnya sebutan “guru profesional” adalah guru yang telah mendapat pengakuan secara formal berdasarkan ketentuan yang berlaku, baik dalam kaitan dengan jabatan ataupun latar belakang pendidikan formalnya. Pengakuan ini dinyatakan dalam bentuk surat keputusan, ijazah, akta, sertifikat, dan sebagainya baik yang menyangkut kualifikasi maupun kompetensi. Sebutan “guru profesional” juga dapat mengacu kepada pengakuan terhadap kompetensi penampilan unjuk kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru. Dengan demikian, sebutan “profesional” didasarkan pada pengakuan formal terhadap kualifikasi dan kompetensi penampilan unjuk kerja suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Dalam RUU Guru (pasal 1 ayat 4) dinyatakan bahwa: “profesional adalah kemampuan melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan pengabdian diri kepada pihak lain”.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas maka penulis memberi makna **profesional** yaitu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila mereka mampu menawarkan jasa atau layanan sesuai dengan protokol dan

peraturan dalam bidang yang dijalannya dan menerima gaji sebagai upah atas jasanya. Orang tersebut juga merupakan anggota suatu organisasi yang didirikan sesuai dengan hukum di sebuah negara atau wilayah. Meskipun begitu, seringkali seseorang yang merupakan ahli dalam suatu bidang juga disebut "profesional" dalam bidangnya meskipun bukan merupakan anggota sebuah organisasi yang didirikan dengan sah.

Istilah lain dalam profesi yaitu profesionalisme, profesionalitas, dan profesionalisasi. Profesionalisme berasal dari kata profesional yang mempunyai makna yaitu berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian *khusus* untuk menjalankannya, (KBBI, 1994). Sedangkan profesionalisme adalah tingkah laku, keahlian atau kualitas dan seseorang yang profesional (Longman, 1987). Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa **“profesionalisme”** adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai arah dan strategi. Ia akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional.

“Profesionalitas” adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap

profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. Dengan demikian, sebutan profesionalitas lebih menggambarkan suatu “keadaan” derajat keprofesian seseorang dilihat dari sikap, pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini guru diharapkan memiliki profesionalitas keguruan yang memadai sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara efektif.

Sedangkan “**profesionalisasi**” adalah suatu proses menuju kepada perwujudan dan peningkatan profesi dalam mencapai suatu kriteria yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan profesionalisasi, para guru secara bertahap diharapkan akan mencapai suatu derajat kriteria profesional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yaitu berpendidikan akademik S-1 atau D-IV dan telah lulus Sertifikasi Pendidikan. Pada dasarnya profesionalisasi merupakan suatu proses berkesinambungan melalui berbagai program pendidikan dalam jabatan (*in-service*). Sedangkan definisi dari profesionalisasi adalah suatu profesi yang mengarah pada proses peningkatan kualifikasi maupun kemampuan para anggota dalam mencapai kriteria yang standar penampilannya sebagai anggota profesi. Guru itu bagaikan sumber air yang terus menerus mengalir sepanjang kariernya, jika sumber air itu tidak diisi terus menerus maka sumber air itu akan kering. Demikian juga jabatan guru,

apabila guru tidak berusaha menambah pengetahuan yang baru, maka materi sajian waktu mengajar akan “gersang”.

2. Karakteristik dan Syarat Profesi

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 pasal 7 disebutkan bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan sebagai berikut:

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latarbelakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Menurut hasil kesepakatan sejumlah ahli/profesional dalam bidang kedokteran dan bidang lainnya pada bulan Juni - Oktober 1990 di FPS IKIP Bandung bahwa ciri-ciri utama profesi yaitu :

- a. Memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang krusial.
- b. Adanya tuntutan penguasaan keahlian/keterampilan sampai pada tingkat tertentu.
- c. Pemerolehan keahlian/keterampilan pada butir b, bukan hanya dilakukan secara rutin, tetapi melalui pemecahan masalah atau penangan situasi kritis melalui metode ilmiah.
- d. Suatu profesi memiliki batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, sistematis, dan eksplisit.
- e. Penguasaan profesi membutuhkan masa pendidikan yang lama pada jenjang perguruan tinggi. Menurut *Encyclopedia American* Nomor 28 suatu jabatan atau pekerjaan profesional, minimal mendapatkan pendidikan 4 tahun setelah tamat SMA sederajat.
- f. Proses pendidikan yang ditempuh juga merupakan wahana bagi sosialisasi nilai-nilai profesional dikalangan peserta didik/maha peserta didik yang mengikutinya.
- g. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat/klien, seorang profesional berpegang teguh kepada kode etik yang pelaksanaannya dikontrol oleh organisasi profesi, dan setiap pelanggaran kode etik dapat dikenakan sanksi.

- h. Anggota suatu profesi mempunyai kebebasan untuk menetapkan judgementnya sendiri dalam menghadapi atau memecahkan sesuatu dalam lingkup kerjanya.
- i. Tanggung jawab profesional adalah komitmen kepada profesi berupa pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat/klien, dan praktik profesional ini otonom dari campur tangan pihak luar.
- j. Sebagai imbalan dari proses pendidikan dan latihan yang lama dan komitmen kepada seluruh jasa/pekerjaannya, seorang profesional mempunyai prestise yang tinggi dimasyarkat dan karenanya berhak mendapatkan imbalan yang layak.

Menurut penulis kata kunci dari ciri-ciri profesi di atas adalah butir e. yaitu penguasaan profesi yang membutuhkan masa pendidikan yang relatif lama pada jenjang perguruan tinggi yang ditegaskan dalam *Encyclopedia American* Nomor 28, suatu jabatan atau pekerjaan profesional, minimal mendapatkan pendidikan 4 tahun setelah tamat SMA sederajat. Sebagai perbandingan berikut penulis tuliskan 10 kriteria profesi yang dibagi dalam tiga kelompok yaitu:

Pertama : memiliki spesialisasi dengan latarbelakang pengetahuan yang luas yang mencakup :

- 1) *Pengetahuan umum yang luas.*
- 2) *Pengetahuan khusus yang dalam.*

Kedua : merupakan karir yang dibina secara organisatoris, mencakup :

- 3) *Keterikatakan dalam suatu organisasi profesional.*

- 4) *Memiliki otonomi jabatan.*
- 5) *Mempunyai kode etik jabatan.*
- 6) *Merupakan karya bukti seumur hidup.*

Ketiga : diakui masyarakat sebagai suatu pekerjaan yang mempunyai status profesional, mencakup :

- 7) *Memperoleh dukungan dari masyarakat.*
- 8) *Mendapat pengesahan dan perlindungan hukum.*
- 9) *Mempunyai persyaratan kerja yang sehat.*
- 10) *Mempunyai jaminan hidup yang layak.*

Berdasarkan ciri-ciri atau karakteristik yang diuraikan di atas maka penulis simpulkan bahwa ciri-ciri atau karakteristik suatu profesi meliputi:

- a. Profesi itu memiliki fungsi dan signifikansi sosial bagi masyarakat.
- b. Profesi menuntut keterampilan tertentu yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan yang cukup yang dilakukan oleh lembaga pendidikan yang akuntabel/dapat dipertanggung jawabkan.
- c. Profesi didukung oleh suatu disiplin ilmu tertentu.
- d. Ada kode etik yang dijadikan sebagai satu pedoman perilaku anggota beserta sanksi yang jelas dan tegas terhadap pelanggaran kode etik tersebut.
- e. Sebagai konsekuensi dari layanan dan prestasi yang diberikan kepada masyarakat, maka anggota profesi secara perseorangan atau kelompok memperoleh imbalan finansial atau material.

Untuk dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efisien, dan efektif, guru harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Menuntut adanya keterampilan yang didasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
- b. Menemukan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
- c. Menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai.
- d. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan.
- e. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.
- f. Memiliki kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- g. Memiliki klien/obyek layanan yang tetap, seperti guru dengan peserta didiknya.
- h. Diakui oleh masyarakat, karena memang jasanya perlu dimasyarakatkan.

Khusus untuk jabatan guru, *National Education Association* (NEA) menyarankan beberapa kriteria jabatan guru yaitu :

1) *Jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual*

Jabatan guru memenuhi kriteria ini, karena mengajar melibatkan upaya yang sifatnya sangat didominasi kegiatan intelektual. Selanjutnya, kegiatan yang dilakukan anggota profesi adalah dasar bagi persiapan dari semua kegiatan profesional lainnya. Oleh karena itu mengajar sering disebut ibu dari segala profesi (Stinnett dan Huggett dalam Soetjipto dan Kosasi, 2004:18).

2) *Jabatan yang menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus*

Semua jabatan mempunyai monopoli pengetahuan yang memisahkan anggota mereka dari orang awam, dan memungkinkan mereka mengadakan pengawasan tentang jabatannya. Anggota suatu profesi menguasai bidang ilmu yang membangun keahlian mereka dan melindungi masyarakat dari penyalahgunaan, amatiran yang tidak terdidik, dan kelompok tertentu yang ingin mencari keuntungan. Namun, belum ada kesepakatan tentang bidang ilmu khusus yang melatari pendidikan atau keguruan (Ornstein dan Levine, dalam Soetjipto dan Kosasi, 2004:19).

3) *Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama*

Terdapat perselisihan pendapat mengenai hal yang membedakan jabatan profesional dan non-profesional seperti penyelesaian pendidikan melalui kurikulum. Pertama, pendidikan melalui perguruan tinggi disediakan untuk jabatan profesional, sedangkan pendidikan melalui pengalaman praktek bagi jabatan non-profesional.

4) *Jabatan yang berkesinambungan yang memerlukan "latihan dalam jabatan"*

Jabatan guru cenderung menunjukkan bukti yang kuat sebagai jabatan profesional, sebab hampir tiap tahun guru melakukan kegiatan latihan profesional, baik yang memperoleh penghargaan kredit maupun tidak. Justru saat ini bermacam-macam pendidikan profesional

tambahan diikuti guru dalam menyetarakan dirinya dengan kualifikasi yang ditetapkan.

5) *Jabatan yang menjanjikan karier hidup dan keanggotaan yang permanen*

Di luar negeri barangkali syarat jabatan guru sebagai karier permanen merupakan titik yang paling lemah dalam menuntut bahwa mengajar adalah jabatan profesional. Banyak guru baru yang hanya bertahan selama satu atau dua tahun saja pada profesi mengajar, setelah itu mereka pindah kerja kebidang lain yang lebih menjanjikan bayaran yang lebih tinggi.

6) *Jabatan yang menentukan baku (standarnya) sendiri*

Karena jabatan guru menyangkut hajat orang banyak, maka standar (baku) untuk jabatan guru ini sering tidak diciptakan oleh anggota profesi sendiri. Standar jabatan guru masih sangat banyak diatur oleh pihak pemerintah, atau pihak lain yang menggunakan tenaga guru.

7) *Jabatan yang lebih mementingkan layanan diatas keuntungan pribadi*

Jabatan mengajar adalah jabatan yang mempunyai nilai sosial yang tinggi. Guru yang baik akan sangat berperan dalam mempengaruhi kehidupan yang lebih baik dari warga negara di masa depan.

8) *Jabatan yang mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat*

Semua profesi yang dikenal mempunyai organisasi profesional yang kuat untuk dapat mewujudkan tujuan bersama dan melindungi anggotanya. Dalam beberapa hal, jabatan guru telah memenuhi kriteria ini dan dalam

hal lain belum dapat dicapai. Di Indonesia telah ada Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) yang merupakan wadah seluruh guru mulai dari guru taman kanak-kanak sampai guru sekolah lanjutan tingkat atas, dan ada pula Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI) yang mewadahi seluruh sarjana pendidikan.

B. Pengertian Profesi Keguruan

Guru adalah suatu sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara terpolo, formal dan sistematis.

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Pasal 1) dinyatakan bahwa: **“Guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah”**.

Makagiansar, M. (1996) menjelaskan bahwa profesi guru adalah orang yang memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai, keahlian guru dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan diperoleh setelah menempuh pendidikan keguruan tertentu.

Nasanius, Y. (1998) mengatakan profesi guru yaitu kemampuan yang tidak dimiliki oleh warga masyarakat pada umumnya yang tidak pernah mengikuti pendidikan keguruan. Ada beberapa peran yang dapat dilakukan guru

sebagai tenaga pendidik, antara lain: (a) sebagai pekerja profesional dengan fungsi mengajar, membimbing dan melatih (b) pekerja kemanusiaan dengan fungsi dapat merealisasikan seluruh kemampuan kemanusiaan yang dimiliki, (c) sebagai petugas kemashalawatan dengan fungsi mengajar dan mendidik masyarakat untuk menjadi warga negara yang baik.

Galbreath, J. (1999) profesi guru adalah orang yang bekerja atas panggilan hati nurani. Dalam melaksanakan tugas pengabdian pada masyarakat hendaknya didasari atas dorongan atau panggilan hati nurani. Sehingga guru akan merasa senang dalam melaksanakan tugas berat mencerdakan anak didik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa **profesi guru** adalah jabatan profesional yang memiliki tugas pokok dalam proses pembelajaran. Uraian tugas pokok tersebut mencakup keseluruhan unsur proses pendidikan dan peserta didik. Tugas pokok itu hanya dapat dilaksanakan secara profesional bila persyaratan profesional yang ditetapkan terpenuhi.

Gagasan pendidikan profesi guru semula dimaksudkan sebagai langkah strategis untuk mengatasi problem mutu keguruan kita karena perbaikan itu tidak akan terjadi dengan menaikkan remunerasi saja. Oleh sebab itu, pendidikan profesi diperlukan sebagai upaya mengubah motivasi dan kinerja guru secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Tetapi sangat disayangkan implementasi gagasan pendidikan profesi lebih ditekankan pada uji sertifikasi (terutama untuk guru dalam jabatan). Pada hal, Pasal 11 UU Sisdiknas mensyaratkan untuk memperoleh sertifikat pendidik tidak lain adalah kualifikasi S1/D4 dan menempuh pendidikan profesi guru.

Program uji sertifikasi yang tengah dijalankan pemerintah dengan mengandalkan penilaian portofolio, dipilih oleh pemerintah kabupaten/kota. Bahkan akan dibuka peluang bagi mereka yang tidak berkualifikasi S1/D4. Kenyataan ini bukan saja tidak menghasilkan perbaikan mutu, tetapi akan memunculkan masalah birokratisasi yang pada akhirnya mempersulit guru.

Program sertifikasi tidak boleh dilepaskan dari proses pendidikan profesi, dan tidak seharusnya dipandang sekadar cara memberikan tunjangan profesi. Tunjangan profesi hanyalah insentif agar para guru mau kembali belajar, sedangkan perbaikan kesejahteraan guru harus diberlakukan kebijakan lain tentang remunerasi.

Memang persoalan ekonomi yang dihadapi guru sangat mempengaruhi kinerja dan citranya di dalam masyarakat. Melalui tunjangan profesi kesejahteraan guru sulit diperbaiki karena mensyaratkan adanya kualifikasi dan sertifikat pendidik.

Penghasilan guru seharusnya diperbaiki agar profesi ini menjadi kompetitif dengan menaikkan tunjangan fungsional secara progresif dan mengoptimalisasi peran pemerintah daerah dalam pemberian insentif seperti yang

telah dilakukan oleh Pemda DKI Jakarta (saat Ahok sebagai Gubernur). Dengan demikian perbaikan remunerasi terlaksana secara merata dan proses sertifikasi tidak didesak untuk mengambil jalan pintas.

Begitulah guru dan pendidikan di negara maju dan ingin maju, senantiasa berada pada *top of mind* para pemimpin dan masyarakatnya. Bangsa Indonesia perlu belajar lebih banyak lagi.

C. Kode Etik Profesi Keguruan

Sebagai kalangan profesional, sudah waktunya guru Indonesia memiliki kode etik dan sumpah profesi. Guru juga harus memiliki kemampuan sesuai dengan standar minimal sehingga nantinya “tidak malapraktik” ketika mengajar. Direktur Program Pascasarjana Uninus, Prof. Dr. H.

Achmad Sanusi, M.P.A., menyatakan hal itu di ruang kerjanya Jln. Soekarno-Hatta, Kamis (4/10). “Dibandingkan dengan profesi lain seperti dokter, guru masih tertinggal karena belum memiliki sumpah dan kode etik guru,”

katanya. Adanya sumpah profesi dan kode etik guru, menurut Achmad Sanusi, sebagai rambu-rambu, rem, dan pedoman dalam tindakan guru khususnya saat kegiatan mengajar. Alasannya, guru harus bertanggung jawab dengan profesi maupun hasil dari pengajaran yang ia berikan kepada peserta didik. Jangan sampai terjadi malapraktik pendidikan.

Kode etik guru, dibentuk berdasarkan prinsip-prinsip yang sama dengan kode etik jabatan (profesi) yang lain,

yaitu tanda-tanda atau simbol-simbol yang berupa kata-kata, tulisan atau benda yang disepakati untuk maksud-maksud tertentu, misalnya untuk menjamin suatu berita, keputusan atau suatu kesepakatan suatu organisasi. Kode etik juga dapat berarti kumpulan peraturan yang sistematis. **Kode etik** adalah norma atau azas yang diterima oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan tingkah laku sehari-hari di masyarakat maupun di tempat kerja. **Kode etik profesi** adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam melaksanakan tugas dan dalam kehidupan sehari-hari sesuai jabatan. Berikut kode etik profesi guru di Indonesia.

KODE ETIK GURU INDONESIA

1. Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya berjiwa Pancasila.
2. Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional.
3. Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.
4. Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar.
5. Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.

6. Guru secara pribadi dan secara bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya.
7. Guru memelihara hubungan profesi semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan nasional.
8. Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.
9. Guru melaksanakan segala kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan dalam pembangunan pendidikan.

Fungsi kode etik profesi adalah (1) memberikan pedoman bagi setiap anggota profesi tentang prinsip profesionalitas yang digariskan; (2) sebagai sarana kontrol sosial bagi masyarakat atas profesi yang bersangkutan; (3) mencegah campur tangan pihak diluar organisasi profesi tentang hubungan etika dalam keanggotaan profesi. Sanksi pelanggaran kode etik profesi berupa sanksi moral dan sanksi dikeluarkan dari organisasi.

Perlu ditegaskan bahwa kode etik guru sejajar dengan profesi lainnya. Sehingga kode etik tersebut sebagai pedoman dalam menjalankan profesinya sebagai seorang guru yang mencerminkan empat kompetensi, dalam 9 butir pernyataan sikap. Kompetensi tersebut adalah:

1. Kompetensi Profesional (Kode etik guru poin 2, 6,7,8).
2. Kompetensi Pedagogik (Kode etik guru poin 1, 3, 4).
3. Kompetensi Personal (Kode etik guru poin 3, 5, 7, 9).
4. Kompetensi Sosial (Kode etik guru poin (5, 6,7).

Guru Indonesia adalah insan yang layak ditiru dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, khususnya oleh peserta didik yang dalam melaksanakan tugas berpegang teguh pada prinsip “*ing ngarso sung tulodho, ing madya mangun karso, tut wuri handayani*”. Dalam usaha mewujudkan prinsip-prinsip tersebut guru Indonesia ketika menjalankan tugas-tugas profesional sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Kode Etik Guru Indonesia adalah norma dan asas yang disepakati dan diterima oleh guru-guru Indonesia. Kode Etik Guru Indonesia berfungsi sebagai seperangkat prinsip dan norma moral yang melandasi pelaksanaan tugas dan layanan profesional guru dalam hubungannya dengan peserta didik, orang tua/wali peserta didik, sekolah dan rekan seprofesi, organisasi profesi, dan pemerintah sesuai dengan nilai-nilai agama, pendidikan, sosial, etika dan kemanusiaan.

D. Pengembangan Profesi Keguruan

Pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan ketrampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses pembelajaran dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya. Macam kegiatan guru yang termasuk kegiatan pengembangan profesi adalah: (1) mengadakan penelitian dibidang pendidikan, (2) menemukan teknologi tepat guna dibidang pendidikan, (3) membuat alat pelajaran/peraga atau

bimbingan, (4) menciptakan karya tulis, (5) mengikuti pengembangan kurikulum (Zainal A& Elham R, 2007: 155).

Pengembangan profesi seperti yang dimaksud dalam petunjuk teknis jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, “adalah kegiatan guru dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan ketrampilan untuk peningkatan mutu baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan”.

Unsur pengembangan profesi sifatnya wajib bagi guru yang telah menduduki pangkat/jabatan guru Pembina, hal ini dikarenakan pangkat jabatan guru Pembina diharapkan tumbuh daya analisis, kritis serta mampu memecahkan masalah dalam lingkup tugasnya. Menurut Sudarwan Danim (2002: 21) bahwa secara terminologi, profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental bukan pekerjaan manual. Kemampuan mental yang dimaksudkan disini adalah adanya persyaratan pengetahuan teoritis sebagai instrumen untuk melakukan perbuatan praktis.

Ada tiga pilar pokok yang ditunjukkan untuk suatu profesi, yaitu pengetahuan, keahlian, dan persiapan akademik. Pengetahuan adalah segala fenomena yang diketahui yang disistematisasikan sehingga memiliki daya prediksi, daya kontrol, dan daya aplikasi tertentu. Pada tingkat yang lebih tinggi, pengetahuan bermakna kapasitas

kognitif yang dimiliki oleh seseorang melalui proses belajar. Keahlian bermakna penguasaan substansi keilmuan yang dapat dijadikan acuan dalam bertindak. Keahlian juga bermakna kepakaran dalam cabang ilmu tertentu untuk dibedakan dengan kepakaran lainnya. Persiapan akademik mengandung makna bahwa untuk mencapai derajat profesional atau memasuki jenis profesi tertentu diperlukan persyaratan pendidikan khusus, berupa pendidikan prajabatan yang dilaksanakan pada lembaga pendidikan formal, khususnya jenjang perguruan tinggi (Sudarwan Danim, 2002: 22). Profesi guru, menurut Pasal 35 PP 38/1992, diperkenankan bekerja di luar tugasnya untuk memperoleh penghasilan tambahan sepanjang tidak mengganggu tugas utamanya. Kebolehan mengerjakan tugas lain memberi kesan berkurangnya derajat profesionalisme keguruan para guru walaupun tidak mengganggu tugas utama mereka sebagai pengajar, apalagi jika mengingat tidak tegasnya batasan tidak mengganggu tugas utama itu. Pantaskah seorang guru menjadi calo karcis bioskop pada malam hari atau menjadi pedagang asongan di stasiun pada hari-hari libur? Terlepas dari persoalan di atas, rupanya pemerintah memang bermaksud mengambil jalan pintas dalam menyejahterakan kehidupan ekonomi para guru. Pengambilan jalan pintas dengan membolehkan para guru untuk melakukan “PROFESI KEDUA” tampaknya akan terus berlangsung paling tidak pemerintah mampu menaikkan gaji mereka secara memuaskan.

E. Tujuan Pengembangan Profesi Keguruan

Tujuan pengembangan profesi adalah untuk meningkatkan mutu guru agar guru lebih profesional dalam pelaksanaan tugas pada bidang pengembangan profesi meliputi kegiatan sebagai berikut :

1. Melakukan kegiatan karya tulis/karya ilmiah di bidang pendidikan.
2. Membuat alat pelajaran/alat peraga/alat bimbingan.
3. Menciptakan karya seni.
4. Menemukan teknologi tepat guna dibidang pendidikan.
5. Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.

Guru yang profesional harus memenuhi kualifikasi akademik minimum berpendidikan S-1/D-4 dan sertifikat mendidik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Guru yang memenuhi persyaratan kriteria profesi inilah diharapkan mampu menjalankan tugas utamanya secara efektif dan efisien dalam mewujudkan proses pendidikan dan pembelajaran sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yakni mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab.

Pembinaan dan peningkatan kualifikasi akademik guru yang belum memenuhi kualifikasi S-1 atau D-4 dilakukan melalui pendidikan tinggi S-1 atau program D-4 pada perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan tenaga kependidikan dan atau program

pendidikan non kependidikan. Kemudian dalam rangka menjaga agar kompetensi keprofesiannya bagi guru yang sudah memiliki sertifikat pendidikan dilakukan melalui sistem pembinaan pengembangan keprofesiannya yang berkelanjutan yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan fungsional.

Kegiatan pengembangan dan peningkatan profesional guru yang sudah memiliki sertifikat mendidik dimaksud dapat berupa kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi keprofesian, pendidikan, pelatihan, pemagangan, publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif, karya inovatif, presentasi pada forum ilmiah, publikasi buku teks pelajaran, publikasi buku pengayaan, publikasi buku pedoman guru, publikasi pengalaman lapangan pada pendidikan khusus atau pendidikan layanan khusus, dan atau penghargaan atas prestasi atau dedikasi sebagai guru yang diberikan oleh pemerintah atau pemerintah daerah.

Pembinaan dan pengembangan profesi guru dapat dilakukan melalui dua jalur pembinaan, yaitu pembinaan dan pengembangan profesi, dan pembinaan dan pengembangan karir. Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian dan, sosial, dan profesional, sedangkan pembinaan dan pengembangan karir guru melalui: (1) penugasan, (2) kenaikan pangkat, dan (3) promosi.

Upaya pembinaan dan pengembangan karir guru tersebut harus sejalan dengan jenjang jabatan profesional

guru. Pola pembinaan dan pengembangan profesi guru seperti itu diharapkan menjadi acuan bagi lembaga terkait dalam melaksanakan tugasnya.

Pengembangan profesi dan karir guru tersebut diarahkan untuk dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas. Upaya peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru harus sejalan dengan upaya memberikan penghargaan, peningkatan kesejahteraan, dan perlindungan terhadap guru. Kegiatan pembinaan dan pengembangan karir guru tersebut merupakan bagian integral dari pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan.

BAB 2

KOMPETENSI PROFESI KEGURUAN

A. Karakteristik Kompetensi Profesi Guru

Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif "A *competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*" (Spencer & Spencer, 1993:9).

Karakteristik yang mendasari (*underlying characteristic*) berarti kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Penyebab terkait (*causally related*) berarti bahwa kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja (*performance*). Acuan kriteria (*criterion-referenced*) berarti bahwa kompetensi secara aktual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standar.

Dengan demikian kompetensi (*competencies*) merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan (*indicate*) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang. Ada lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu: (1) motif-motif (*motives*), sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan, yang menyebabkan tindakan seseorang; (2) ciri-ciri (*traits*), karakteristik fisik dan respon-respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi; (3) konsep diri (*self-concept*), sikap-sikap, nilai-nilai atau gambaran tentang diri sendiri seseorang; (4) pengetahuan (*knowledge*), informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik tertentu; (5) keterampilan (*skill*), kecakapan seseorang untuk menampilkan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

Level kompetensi seseorang terdiri dari dua bagian. Bagian yang dapat dilihat dan dikembangkan, disebut permukaan (*surface*) seperti pengetahuan dan keterampilan, dan bagian yang tidak dapat dilihat dan sulit dikembangkan disebut sebagai sentral atau inti kepribadian (*core personality*), seperti sifat-sifat, motif, sikap dan nilai-nilai.

Menurut kriteria kinerja pekerjaan (*job performance criterion*) yang diprediksi, kompetensi dapat dibagi ke dalam dua kategori, yaitu kompetensi permulaan atau ambang (*threshold competencies*) dan kompetensi yang membedakan (*differentiating competencies*). Yang pertama (*threshold competencies*) merupakan karakteristik esensial-minimal (biasanya adalah pengetahuan dan keterampilan)

yang dibutuhkan oleh seseorang untuk dapat berfungsi efektif dalam pekerjaannya akan tetapi tidak membedakan kinerja pekerja yang superior dan kinerja pekerja yang biasa saja.

Kompetensi kategori kedua adalah kompetensi yang membedakan yaitu faktor-faktor yang membedakan antara pekerja yang memiliki kinerja superior dan biasa-biasa saja (rata-rata). Kinerja profesional konselor sekolah merujuk pada sejumlah perilaku nyata yang harus ditunjukkan pada saat melakukan tugas-tugas profesional sebagai konselor sekolah sesuai dengan indikator yang ditetapkan di dalam **Standar Kualifikasi Pendidikan dan Kompetensi Konselor (SKPKK)**.

“Mutu” dalam studi ini merujuk pada „mutu sebenarnya” (*quality in fact*) yang diartikan sebagai pemenuhan spesifikasi sebagaimana yang telah ditetapkan (Sallis, 1993). Kinerja konselor sekolah dinyatakan bermutu jika dia menunjukkan perilaku tugas yang sesuai dengan indikator kompetensi inti yang ditetapkan dalam SKPKK. Mutu kinerja konselor sekolah, dengan demikian merujuk pada derajat kesesuaian antara perilaku nyata yang ditunjukkan oleh konselor sekolah pada saat melaksanakan tugas-tugas spesifik sebagai konselor sekolah dengan indikator kompetensi inti yang ditetapkan di dalam SKPKK. Semakin sesuai kinerja seseorang konselor sekolah dengan spesifikasi yang ditetapkan dalam SKPKK, maka semakin bermutu kinerja profesional konselor sekolah yang bersangkutan. Mutu kinerja profesional konselor sekolah

dengan demikian dapat diartikan sebagai terpenuhinya spesifikasi perilaku tugas profesional oleh konselor sekolah sesuai dengan yang ditetapkan dalam indikator SKPKK.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi definisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perbuatan secara profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru. Kompetensi guru menurut **Direktorat Tenaga Teknis dan Pendidikan Guru**, yakni antara lain sebagai berikut :

1. Memiliki kepribadian sebagai guru.
2. Menguasai landasan kependidikan.
3. Menguasai bahan pelajaran.
4. Menyusun program pengajaran.
5. Melaksanakan proses belajar-mengajar.
6. Melaksanakan proses penilaian pendidikan.
7. Melaksanakan bimbingan.
8. Melaksanakan administrasi sekolah.
9. Menjalin kerja sama dan interaksi dengan guru sejawat dan masyarakat.
10. Melaksanakan penelitian sederhana.

B. Standar Kompetensi Guru

Era globalisasi yang ditandai dengan persaingan kualitas atau mutu, menuntut semua pihak dalam berbagai bidang dan sektor pembangunan untuk senantiasa

meningkatkan kompetensinya. Hal tersebut menempatkan pentingnya upaya peningkatan kualitas pendidikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang harus dilakukan terus menerus, sehingga pendidikan dapat digunakan sebagai wahana dalam membangun watak bangsa (*nation character building*). Untuk itu, guru sebagai pribadi utama harus ditingkatkan kompetensinya dan diadakan sertifikasi sesuai dengan pekerjaan yang diembannya. Dalam kerangka inilah pemerintah merasa perlu mengembangkan standar kompetensi dan sertifikasi guru, sebagai bagian dari standar pendidikan nasional (SPN) dan standar nasional Indonesia (SNI).

Pada hakikatnya, standar kompetensi dan sertifikasi guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman.

Apakah anda termasuk guru yang baik dan profesional? Dari berbagai sumber, dapat diidentifikasi beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional, yaitu:

- 1) Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik.
- 2) Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat.
- 3) Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah.

- 4) Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas.

Karakteristik tersebut dapat dideskripsikan dan dijabarkan sebagai berikut.

1. Tanggung jawab Guru

Menurut Mulyasa (2007) setiap guru harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan. Guru sebagai pendidik bertanggung jawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi berikutnya sehingga menjadi proses konservasi nilai, karena melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilai-nilai baru.

Tanggung jawab guru dapat dijabarkan kedalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus, berikut ini.

- a. Tanggung jawab moral; bahwa setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila dan mengamalkannya dalam pergaulan hidup sehari-hari.
- b. Tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah; bahwa setiap guru harus menguasai cara belajar mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum (Kurikulum 2013), silabus, dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), melaksanakan pembelajaran yang efektif, menjadi model bagi peserta didik, memberi nasihat, melaksanakan evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik.
- c. Tanggung jawab dalam bidang kemasyarakatan; bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan

pembangunan, yang harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat.

- d. Tanggung jawab dalam bidang keilmuan; bahwa setiap guru harus turut serta memajukan ilmu, terutama yang menjadi spesifikasinya, dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.

2. Peran dan Fungsi Guru

Lebih lanjut Mulyasa (2007) menjelaskan peran dan fungsi guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan sekolah. Di antara peran dan fungsi guru tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Sebagai pendidik dan pengajar; bahwa setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realitas, jujur, dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis bahan pembelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran.
- b. Sebagai anggota masyarakat; bahwa setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat. Untuk itu, harus menguasai psikologi sosial, mengetahui pengetahuan tentang hubungan antar manusia, memiliki keterampilan membina kelompok, keterampilan bekerjasama dalam kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.

- c. Sebagai pemimpin; bahwa setiap guru adalah pemimpin, yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, tehnik berkomunikasi, serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.
- d. Sebagai administrator; bahwa setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi yang harus dikerjakan di sekolah, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin, serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.
- e. Sebagai pengelola pembelajaran; bahwa setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar mengajar di dalam maupun di luar kelas.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa: profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;

- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Kemampuan untuk peningkatan diri; antara lain: menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif, memperluas dan menambah pengetahuan tentang metode pembelajaran, memanfaatkan kelompok kerja guru (KKG) untuk menciptakan dan mengembangkan metode pengajaran yang relevan.

Perlu ditegaskan disini, bahwa dalam proses pembelajaran pada satuan pendidikan manapun, khususnya di sekolah dasar, guru memiliki peran yang penting dan strategis, dan tidak dapat digantikan oleh makhluk apapun, termasuk teknologi. Oleh karena itu, berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkesinambungan, termasuk pengembangan standar kompetensi dan sertifikasi guru.

Dalam dunia pendidikan, pemberdayaan merupakan cara yang sangat praktis dan produktif untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari kepala sekolah (manajer), para guru, dan para pegawai. Proses yang ditempuh untuk

mendapatkan hasil terbaik dan produktif tersebut adalah dengan membagi tanggung jawab secara proporsional kepada para guru. Satu prinsip penting dalam pemberdayaan ini adalah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan dan tanggung jawab. Melalui proses pemberdayaan itu diharapkan para guru memiliki kepercayaan diri (*self-reliance*).

Dalam standart kompetensi dan sertifikasi guru, pemberdayaan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja sekolah melalui kinerja guru agar dapat mencapai tujuan secara optimal, efektif dan efisien. Pada sisi lain, untuk memberdayakan sekolah harus pula ditempuh upaya-upaya memberdayakan peserta didik dan masyarakat setempat, di samping mengubah paradigma pendidikan yang dimiliki oleh para guru dan kepala sekolah. Para guru dan kepala sekolah perlu lebih dahulu tahu, memahami akan hakikat, manfaat, dan proses pemberdayaan peserta didik. Standar kompetensi dan sertifikasi guru sebagai proses pemberdayaan merupakan cara untuk membangkitkan kemauan dan potensi guru agar memiliki kemampuan mengontrol diri dan lingkungannya untuk dimanfaatkan bagi kepentingan peningkatan kesejahteraan.

Pada dasarnya pemberdayaan guru melalui standar kompetensi dan sertifikasi guru terjadi melalui beberapa tahapan. Pertama, guru-guru mengembangkan sebuah kesadaran awal bahwa mereka dapat melakukan tindakan untuk meningkatkan kehidupannya dan memperoleh seperangkat keterampilan agar mampu bekerja lebih baik.

Melalui upaya tersebut, pada tahap kedua, mereka akan mengalami pengurangan perasaan ketidakmampuan dan mengalami peningkatan kepercayaan diri. Akhirnya, ketiga, seiring dengan tumbuhnya keterampilan dan kepercayaan diri, para guru bekerja sama untuk berlatih lebih banyak mengambil keputusan dan memilih sumber-sumber daya yang akan berdampak pada kesejahteraan.

Dari uraian di atas, nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan; kompetensi guru menunjuk kepada *performance* dan pembuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu didalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan, sedangkan *performance* merupakan perilaku nyata dalam arti tidak dapat diamati, tetapi mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

Pengembangan pribadi dan profesionalisme mencakup pengembangan intuisi keagamaan, kebangsaan yang berkepribadian, sikap dan kemampuan mengaktualisasi diri, serta sikap dan kemampuan mengembangkan profesionalisme kependidikan. Guru dalam melaksanakan tugasnya harus bersikap terbuka, kritis, dan skeptis untuk mengaktualisasi penguasaan isi bidang studi, pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, dan melakonkan pembelajaran yang mendidik. Disamping itu, guru perlu dilandasi sifat ikhlas dan bertanggung jawab atas profesi pilihannya, sehingga berpotensi menumbuhkan kepribadian yang tangguh dan memiliki jati diri.

Pertama, guru harus merencanakan tujuan dan mengidentifikasi kompetensi yang hendak dicapai. Tugas guru adalah menetapkan apa yang telah dimiliki oleh peserta didik sehubungan dengan latar belakang dan kemampuannya, serta kompetensi apa yang mereka perlukan untuk dipelajari dalam mencapai tujuan. Untuk merumuskan tujuan, guru perlu melihat dan memahami seluruh aspek perjalanan. Sebagai contoh, kualitas hidup seseorang sangat bergantung pada kemampuan membaca dan menyatakan pikiran-pikirannya secara jelas.

Kedua, guru harus melihat keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, dan yang paling penting bahwa peserta didik melaksanakan kegiatan belajar itu tidak hanya secara jasmaniah, tetapi mereka harus terlibat secara psikologis. Dengan kata lain, peserta didik harus dibimbing untuk mendapatkan pengalaman, dan membentuk kompetensi yang akan mengantarkan mereka mencapai tujuan. Dalam setiap hal peserta didik harus belajar, untuk itu mereka harus memiliki pengalaman dan kompetensi yang dapat menimbulkan kegiatan belajar.

Ketiga, guru harus memaknai kegiatan belajar. Hal ini mungkin merupakan tugas yang paling sukar tetapi penting karena guru harus memberikan kehidupan dan arti terhadap kegiatan belajar. Bisa jadi pembelajaran direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara tuntas dan rinci, tetapi kurang relevan, kurang hidup, kurang bermakna, kurang menantang rasa ingin tahu, dan kurang imajinatif.

Keempat, guru harus melaksanakan penilaian. Dalam hal ini diharapkan guru dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut; Bagaimana peserta didik dalam pembelajaran? Bagaimana peserta didik mencapai kompetensi? Bagaimana peserta didik mencapai tujuan? Jika berhasil, mengapa, dan jika tidak berhasil mengapa? Apa yang bisa dilakukan di masa mendatang agar pembelajaran menjadi sebuah perjalanan yang lebih baik? Apakah peserta didik dilibatkan dalam menilai kemajuan dan keberhasilan, sehingga mereka dapat mengarahkan dirinya (*self directing*)? Seluruh aspek pertanyaan tersebut merupakan kegiatan penilaian yang harus dilakukan guru terhadap kegiatan pembelajaran, yang hasilnya sangat bermanfaat terutama untuk memperbaiki kualitas pembelajaran.

C. Sertifikasi Guru

Menurut Trianto dan Tutik (2004:11) istilah sertifikasi dalam makna kamus berarti surat keterangan (sertifikasi) dari lembaga berwenang yang diberikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan (lisensi) terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. Bagi guru agar dianggap laik dalam mengemban tugas profesi mendidik maka ia harus memiliki sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan

bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.

Berdasarkan pengertian tersebut, sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.

Menurut Yamin dan Maisyah (2012:150), secara garis besar program sertifikasi guru dibedakan menjadi dua, yaitu: (1) Program sertifikasi guru untuk guru yang telah ada (guru dalam jabatan), (2) Program sertifikasi guru untuk calon guru.

Program sertifikasi guru dalam jabatannya dialamatkan kepada guru negeri dan swasta. Program ini dapat diikuti oleh para guru yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh lembaga atau pemerintah, kemudian mereka akan mengikuti proses pelaksanaan sertifikasi yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi yang ditunjuk oleh pemerintah. Program sertifikasi dapat diperoleh melalui:

1. Proses pendidikan profesi terlebih dahulu yang dilanjutkan dengan uji sertifikasi (bila lulus dalam uji kompetensi).
2. Uji sertifikasi langsung sebagai bentuk peningkatan kompetensi ke profesional guru sebagai agen pelajaran oleh perguruan tinggi terakreditasi yang ditetapkan oleh pemerintah (bila lulus dalam ujian sertifikasi).

Mulyasa (2007) mengemukakan pendapat Wibowo, bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut.

1. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggaraan pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Lebih lanjut Mulyasa (2007) mengemukakan bahwa sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai manfaat sebagai berikut.

1. Pengawasan mutu
 - a. Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.

- b. Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.
 - c. Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karier selanjutnya.
 - d. Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme.
2. Penjaminan mutu
- a. Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya. Dengan demikian pihak berkepentingan, khususnya para pelanggan/pengguna akan makin menghargai organisasi profesi dan sebaliknya organisasi profesi dapat memberikan jaminan atau melindungi para pelanggan/pengguna.
 - b. Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan/pengguna yang ingin mempekerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

Melengkapi uraian di atas, Jalal (2001: 221-225); dan Tilaar (2003: 382-391), mengungkapkan bahwa proses sertifikasi guru menuju profesionalisasi pelaksanaan tugas

dan fungsinya harus dibarengi dengan kenaikan kesejahteraan guru, sistem rekrutmen guru, pembinaan, dan peningkatan karir guru.

1. Kesejahteraan guru dapat diukur dari gaji dan insentif yang diperoleh.

Gaji guru di Indonesia ini masih relatif rendah dibandingkan dengan negara-negara lain. Rendahnya kesejahteraan guru bisa mempengaruhi kinerja guru, semangat pengabdian, dan juga upaya mengembangkan profesionalismenya. Kenaikan gaji dilakukan bersamaan dengan perbaikan pada aspek-aspek kesejahteraan lain yaitu prosedur kenaikan pangkat, jaminan rasa aman, kondisi kerja, kepastian karir, penghargaan terhadap tugas atau peran keguruan (Jalal, 2001:221). Kesejahteraan guru sebaiknya selain berasal dari pemerintah pusat, juga didukung oleh pemerintah daerah serta partisipasi masyarakat dan dunia usaha.

2. Tunjangan fungsional yang merupakan insentif bagi guru sebaiknya diberikan dengan mempertimbangkan :
 - (a) kesulitan tempat bertugas, (b) kemampuan, keterampilan, dan kreatifitas guru, (c) fungsi, tugas, dan peranan guru di sekolah, (c) prestasi guru dalam mengajar, menyiapkan bahan ajar, menulis, meneliti, dan membimbing, serta berhubungan dengan *stakeholder*. Dalam hal ini, guru perlu diberikan kesempatan bersaing untuk memperoleh penghargaan berbentuk insentif.

3. Sistem rekrutmen guru dan penempatannya memerlukan kebijakan yang tepat mengingat banyak calon guru yang sering memilih tugas yang diinginkannya. Ada kasus, guru yang ditempatkan di desa tertentu tidak pernah muncul, atau kalau datang bertugas selalu berhalangan untuk hadir, yang akhirnya minta dipindahkan ketempat yang diinginkannya. Untuk menghilangkan masalah seperti itu, maka dalam rekrutmen dan penempatan perlu dipertimbangkan beberapa hal berikut.
 - a. asal tempat calon guru;
 - b. memperketat persyaratan calon guru yang diangkat dengan melihat hasil pendidikan dan seleksi;
 - c. menetapkan batas waktu tugas untuk bisa mengajukan mutasi atau pindah;
 - d. memberikan insentif dan jaminan lagi bagi calon guru yang ditempatkan di daerah terpencil;
 - e. memperkuat disiplin di tempat tugas dan menerapkan sanksi bagi yang melanggar;
 - f. memintakan partisipasi dan tanggung jawab masyarakat untuk menjamin kesejahteraan, tempat tinggal, keamanan, kesehatan guru, terutama guru yang berasal dari daerah lain;
 - g. untuk mengisi kekurangan guru di SD, SLTP, atau SLTA yang jauh dari kota, sebaiknya memberdayakan lulusan yang ada di tempat dengan legimitasi dari pemerintah daerah. Mereka yang bukan berasal dari LPTK dapat mengambil akta mengajar atau program PGSD.

4. Pendidikan dan pembinaan tenaga guru dapat ditempuh melalui tiga cara, yaitu pendidikan prajabatan, pendidikan dalam jabatan, dan pendidikan akta mengajar.
 - a. pembinaan calon guru melalui pendidikan prajabatan memerlukan pertimbangan sebagai berikut :
 - 1) Peningkatan mutu pelayanan akademik pada LPTK yang meliputi sarana prasarana dan SDM-nya.
 - 2) Seleksi calon yang ketat dalam hal intelegensi, latar belakang, sifat dan sikap pribadi;
 - 3) Pendidikan guru yang dapat menjamin mutu penguasaan ilmu-ilmu pendidikan, keguruan, psikologi, dan ilmu bidang khusus yang menjadi spesialisasinya, serta penguasaan praktek mengajar;
 - 4) Calon guru harus pula menguasai ilmu dan keterampilan meneliti, menulis, membaca, sosial, budaya, dan bahasa, Indonesia yang baik dan benar;
 - 5) Untuk mampu mengikuti perkembangan maka calon guru harus terampil menggunakan komputer, mengelola perpustakaan, olahraga, dan kesenian;
 - 6) Calon guru minimal satu tahun mengalami hidup dalam asrama untuk membina pemahaman kerjasama, sikap hidup bersama, dan terutama

mampu menyelami dan menghargai sifat dan watak yang berbeda-beda.

- b. Pembinaan melalui program dalam jabatan biasanya diberikan oleh lembaga-lembaga pelatihan yang dilaksanakan oleh diknas, pemerintah daerah, organisasi profesi (PGRI), kelompok masyarakat, juga oleh pihak luar negeri. Untuk membina karir guru melalui pelatihan dalam jabatan ini perlu dikembangkan :
- 1) Program yang tidak mengganggu tugas guru.
 - 2) Pelatihan-pelatihan jangka pendek yang baik dan praktis mengenai metode, manajemen sekolah, dan kepemimpinan, pengembangan bidang ilmu, keterampilan baru yang perlu dikuasai guru, penelitian dan penulisan.
 - 3) Sebaiknya tiap enam bulan atau satu tahun diadakan evaluasi kerja guru, dan hasil evaluasi itu ditindak lanjuti dengan mengembangkan pelatihan dalam jabatan, dengan menerapkan peningkatan mutu berbasis sekolah.
 - 4) Setiap kegiatan peningkatan mutu selayaknya mendapat dukungan dana dari pusat, daerah, dan *stakeholder*. Oleh sebab itu, perlu digalakkan program pembinaan dalam jabatan yang kontinu baik di sekolah, luar sekolah, antar sekolah, antar bidang studi, dan dalam bidang studi.

- 5) Khusus pembinaan peningkatan guru SD melalui PGSD yang belajar jarak jauh perlu ada biaya dari pusat dan daerah.
- c. Pembinaan tenaga guru melalui akta mengajar bagi lulusan diploma dan sarjana non keguruan. Dalam hal ini perlu dilakukan seleksi sebelum mereka mengikuti akta mengajar, sehingga profesi guru bukan tempat pelarian untuk mencari kerja.
 - d. Pengembangan karir guru terkait dengan profesionalisme dan daya tarik jabatan guru memerlukan kebijakan sebagai berikut.
 - 1) Menumbuh-kembangkan kesadaran guru terhadap kode etik sebagai guru yang profesional, serta mencintai tugasnya, dan bertanggung jawab untuk mencapai hasil sebaik-baiknya.
 - 2) Menyederhanakan prosedur dan penilaian kenaikan jabatan fungsional guru, dan sedapat mungkin masyarakat dapat dimintai pendapatnya, agar hasilnya lebih obyektif.
 - 3) Beban yang tidak terkait dengan fungsi dan tugas guru sebaiknya dihilangkan, karena akan mengganggu perhatian guru pada tugas pokoknya.
 - 4) Peggangkatan kepala sekolah perlu dilakukan melalui seleksi yang ketat dan adil, mempertimbangkan latar belakang mental dan prestasi kerja, serta melibatkan orang tua

murid dan masyarakat yang tergabung dalam komite sekolah/madrasah.

- 5) Pengawasan kepada semua jenjang pendidikan harus dilaksanakan secara teratur, terkendali, dan terus menerus dengan menggunakan paradigma penilaian yang akademik. Tenaga pengawas sebaiknya orang yang khusus dipersiapkan melalui sistem pendidikan/pelatihan yang intensif.

Sertifikasi guru merupakan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas. Pasal 61 menyatakan bahwa sertifikat dapat berbentuk ijazah dan sertifikat kompetensi, tetapi bukan sertifikat yang diperoleh melalui pertemuan ilmiah seperti seminar, diskusi panel, lokakarya, dan simposium. Namun, sertifikat kompetensi diperoleh dari penyelenggara pendidikan dan lembaga pelatihan setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi. Ketentuan ini bersifat umum, baik untuk tenaga kependidikan maupun non-kependidikan yang ingin memasuki profesi guru.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, pasal 2 disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Imas Kurniasih, 2012:3). Kompetensi yang dimaksud adalah serangkaian pengetahuan, keterampilan, dan perilaku

yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru bersifat holistik yang mencakup; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh dari pendidikan profesi guru.

Keempat kompetensi ini memiliki indikator-indikator tertentu yang memberikan jaminan bahwa keempatnya dapat dilaksanakan dan terukur secara kuantitatif dan kualitatif, baik melalui pendidikan pra jabatan, *in serving training*, pendidikan dan latihan tertentu, dan lain sebagainya. Keempat kompetensi di atas, akan diuraikan sebagai berikut.

D. Aspek-Aspek Kompetensi Profesi Guru

Untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas, guru harus menguasai 4 kompetensi. Keempat kompetensi yang harus dikuasai guru untuk meningkatkan kualitasnya tersebut adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru harus menguasai 4 kompetensi tersebut agar tujuan pendidikan bisa tercapai.

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi yang merupakan kompetensi khas, yang membedakan guru dengan profesi lainnya ini indikatornya, yaitu: (1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (2) Pemahaman terhadap peserta didik, (3) Pengembangan

kurikulum/silabus, (4) Perancangan pembelajaran, (5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran, (7) Evaluasi proses dan hasil belajar, dan (8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Menurut Siswoyo (2006) kompetensi pedagogik bukanlah kompetensi yang hanya bersifat teknis belaka, yaitu “kompetensi mengelola peserta didik.” (yang dirumuskan dalam PP RI No. 19 tahun 2005). Dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi pedagogik adalah “kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik”. Depdiknas (2004: 9) menyebut kompetensi ini dengan “kompetensi pengelolaan pembelajaran”. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan memahami peserta didik, kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, kemampuan melakukan penilaian, dan kemampuan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

a. Kompetensi memahami peserta didik

Kompetensi memahami peserta didik mencakup subkompetensi yang memiliki indikator esensial:

- 1) memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif;
- 2) memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan
- 3) mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.

b. Kompetensi menyusun rencana pembelajaran

Kompetensi menyusun rencana pembelajaran mencakup kemampuan:

- 1) merencanakan pengorganisasian bahan-bahan pengajaran,
- 2) merencanakan pengelolaan kegiatan belajar mengajar,
- 3) merencanakan pengelolaan kelas,
- 4) merencanakan penggunaan media dan sumber pengajaran, dan
- 5) merencanakan penilaian prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran.

Depdiknas (2004: 9) mengemukakan kompetensi penyusunan rencana pembelajaran meliputi:

- 1) mampu mendeskripsikan tujuan,
- 2) mampu memilih materi,
- 3) mampu mengorganisir materi,
- 4) mampu menentukan metode/strategi pembelajaran,
- 5) mampu menentukan sumber belajar/media/alat peraga pembelajaran,
- 6) mampu menyusun perangkat penilaian,
- 7) mampu menentukan teknik penilaian, dan
- 8) mampu mengalokasikan waktu.

Berdasarkan uraian di atas, merencanakan program pembelajaran merupakan proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan peserta didik selama pembelajaran berlangsung, seperti: merumuskan tujuan, menguraikan deskripsi satuan bahasan, merancang

kegiatan pembelajaran, memilih media dan sumber belajar, dan merencanakan penilaian. Kompetensi pedagogik ini mencakup pemahaman dan pengembangan potensi peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, serta sistem evaluasi, juga harus menguasai “ilmu pendidikan”. Kompetensi ini diukur dengan *performance test* atau *episodes terstruktur* dalam praktek pengalaman lapangan (PPL), dan *tase based test* yang dilakukan secara tertulis.

c. Kompetensi melaksanakan pembelajaran

Sebagai pelaksana pembelajaran, guru menciptakan situasi belajar bagi anak yang kreatif, aktif, dan menyenangkan. Memberikan ruang yang luas bagi anak untuk mengeksplor potensi dan kemampuannya sehingga dapat dilatih dan dikembangkan.

Berdasarkan peran guru sebagai pelaksana proses pembelajaran, guru harus memiliki kemampuan:

- 1) Memilih bentuk kegiatan pembelajaran yang tepat.
- 2) Menyajikan urutan pembelajaran secara tepat.

d. Kompetensi melaksanakan penilaian proses pembelajaran

Berdasarkan peran guru dalam melaksanakan penilaian proses pembelajaran, guru harus memiliki kemampuan:

- 1) Memilih dan menyusun jenis evaluasi.
- 2) Melaksanakan kegiatan evaluasi sepanjang proses.
- 3) Mengadministrasikan hasil evaluasi.

e. Kompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

Subkompetensi ini memiliki indikator esensial yaitu guru mampu:

- 1) memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan
- 2) memfasilitasi peserta didik untuk mengem-bangkan berbagai potensi nonakademik.

2. Kompetensi Profesional

Menurut Suharsimi Arikunto, kompetensi profesional artinya guru memiliki pengetahuan yang luas serta mendalam tentang *subjec matter* (mata pelajaran) yang diampu dan akan diajarkan, serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode yang tepat, serta mampu menggunakannya dalam proses pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan guru mengikuti perkembangan ilmu yang selalu dinamis. Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi:

- a. Konsep, struktur, metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar.
- b. Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.
- c. Hubungan konsep antar pelajaran terkait.
- d. Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Kompetensi secara profesional dalam konteks global tetap melestarikan nilai dan budaya nasional. Secara umum aspek-aspek kompetensi profesional guru meliputi:

- a. Guru mampu mengelola proses belajar mengajar.
- b. Kemampuan mengelola kelas.
- c. Guru mampu menggunakan media dan sumber pengajaran.
- d. Guru menguasai landasan-landasan kependidikan.
- e. Guru mampu mengelola interaksi belajar mengajar.
- f. Guru mampu menilai prestasi belajar peserta didik.
- g. Guru mengenal fungsi serta program pelayanan bimbingan dan penyuluhan.
- h. Guru mengenal dan mampu ikut penyelenggaraan administrasi sekolah.
- i. Guru memahami prinsip-prinsip penelitian dan mampu menafsirkan hal-hal penelitian pendidikan untuk kepentingan pengajaran.

Dalam Permendiknas No.16 Tahun 2007 disebutkan standar kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh seorang guru. Standar kompetensi profesional yang dimaksud adalah sebagai berikut.

a. Standar kompetensi profesional guru PAUD/TK/SD/MI

Standar kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh seorang guru PAUD/TK/SD/MI yaitu:

- Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

- Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

b. Standar kompetensi profesional guru Mata Pelajaran di SD, SMP, dan SMA

Standar kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh guru mata pelajaran di SD, SMP, dan SMA adalah:

- Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- Menguasai kompetensi inti dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan melalui tindakan reflektif.
- Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Menurut Cooper dalam Satori (2009) terdapat 4 komponen kompetensi profesional guru, yaitu:

- 1) Memiliki pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia.

- 2) Memiliki pengetahuan dan menguasai bidang studi yang diampu.
- 3) Memiliki sifat yang tepat terhadap diri sendiri, sekolah, teman sejawat, dan bidang studi yang diampu.
- 4) Memiliki keterampilan menyampaikan materi ajar.

Satori sendiri mengemukakan beberapa komponen kompetensi profesional seperti berikut.

1) *Penguasaan materi ajar*

Penguasaan materi ajar adalah kemampuan mengetahui, memahami, mengaplikasikan, menganalisis, menyintesis, dan mengevaluasi sejumlah pengetahuan keahlian yang diajarkan. Ada dua hal berkaitan penguasaan materi ajar, yaitu:

- a) Menguasai bahan bidang studi dan kurikulum sekolah.
- b) Menguasai bahan pendalaman dan pengaplikasiannya.

2) *Pengelolaan program belajar mengajar*

Kemampuan ini meliputi kemampuan merumuskan tujuan instruksional, mengenal, menguasai, dan menggunakan metode mengajar, memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat, melaksanakan program belajar mengajar, mengenal potensi peserta didik, serta kemampuan merencanakan dan melaksanakan pengajaran remedial.

3) *Pengelola kelas*

Pada bagian ini guru dituntut memiliki kemampuan dalam merancang, menata dan mengatur sumber-sumber

belajar agar tercipta suasana pembelajaran yang efektif dan efisien.

4) *Pengelolaan dan penggunaan media serta sumber belajar*

Kemampuan pengelolaan dan penggunaan media serta sumber belajar pada dasarnya merupakan kemampuan menciptakan suasana belajar kondusif yang dapat merangsang belajar peserta didik sehingga menjadi efektif dan efisien.

5) *Penguasaan landasan-landasan pendidikan*

Kemampuan ini berkaitan dengan:

- a) Mempelajari konsep dan masalah pendidikan dengan sudut tinjauan sosiologis, filosofis, historis, dan psikologis.
- b) Mengenal fungsi sekolah sebagai lembaga sosial.
- c) Mengenal karakteristik peserta didik secara fisik dan mental.

6) *Mampu menilai prestasi belajar mengajar*

Kemampuan ini adalah kemampuan dalam mengukur perubahan tingkah laku peserta didik dan kemampuan mengukur kemahiran diri sendiri dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran.

7) *Memahami prinsip-prinsip pengelolaan lembaga dan program pendidikan di sekolah*

Di sini guru dituntut keterlibatannya dalam membantu kepala sekolah dalam berbagai kegiatan pendidikan di sekolah, memahami dasar berorganisasi, bimbingan

penyuluhan, program ko kurikuler, perpustakaan sekolah dan hal-hal terkait lainnya.

8) *Menguasai metode berpikir*

Menguasai metode berpikir maksudnya berpikir dengan pendekatan berpikir keilmuan (berpikir ilmiah).

9) *Meningkatkan kemampuan dan menjalankan misi profesional*

Guru harus mengembangkan potensi dirinya secara berkesinambungan agarawasannya menjadi luas dan tidak ketinggalan iptek.

10) *Terampil memberikan bantuan dan bimbingan kepada peserta didik*

Untuk ini guru perlu memahami berbagai teknik bimbingan belajar dan dapat memilihnya dengan tepat dalam rangka membantu peserta didik.

11) *Memiliki wawasan tentang penelitian pendidikan*

Guru sangat perlu mengikuti perkembangan yang terjadi dalam dunia pendidikan terutama yang berkaitan dengan tugas-tugas pokoknya di sekolah.

12) *Mampu memahami karakteristik peserta didik*

Pemahaman yang dimaksud meliputi pemahaman tentang kepribadian peserta didik, perbedaan individual, kebutuhan, motivasi dan kesehatan mental, tugas perkembangan, dan fase perkembangan.

13) *Mampu menyelenggarakan administrasi sekolah*

Kemampuan ini meliputi kemampuan mengenal dan melaksanakan pengadministrasian sekolah, mengatasi

kelangkaan sumber belajar, membimbing peserta didik merawat sumber-sumber belajar lainnya.

14) Memiliki wawasan tentang inovasi pendidikan

Guru harus mampu berperan sebagai inovator atau agen perubahan dengan menguasai wawasan yang cukup tentang berbagai inovasi dan teknologi pendidikan yang berkembang.

15) Berani mengambil keputusan

Kemampuan mengambil keputusan pendidikan bertujuan agar guru tidak terombang-ambing dalam ketidakpastian.

16) Memahami kurikulum dan perkembangannya

Guru harus memahami konsep dasar dan langkah-langkah pokok dalam pengembangan kurikulum.

17) Mampu bekerja berencana dan terprogram

Guru dituntut agar bisa bekerja secara teratur dan berurutan dengan kreatifitas yang tinggi.

18) Mampu menggunakan waktu secara tepat

Selain tepat waktu masuk dan keluar kelas, guru juga harus bisa membuat program kegiatan dengan durasi dan frekuensi yang tepat.

Semua komponen di atas dapat dikelompokkan menjadi:

- ❖ Pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia.
- ❖ Pengetahuan dan menguasai mata pelajaran yang diampu.

- ❖ Sikap tepat tentang diri, sekolah, teman sejawat, dan mata pelajaran yang diampu.
- ❖ Keterampilan dalam teknik mengajar.

3. Kompetensi Kepribadian

Kepribadian guru merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik. Dalam kaitan ini, Zakiah Darajat dalam Syah (2000:225-226) menegaskan bahwa kepribadianlah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah). Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam menggeluti profesinya adalah meliputi fleksibilitas kognitif dan keterbukaan psikologis. Fleksibilitas kognitif atau keluwesan ranah cipta merupakan kemampuan berpikir yang diikuti dengan tindakan secara simultan dan memadai dalam situasi tertentu. Guru yang fleksibel pada umumnya ditandai dengan adanya keterbukaan berpikir dan beradaptasi. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi kepribadian adalah “kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik”.

Gumelar dan Dahyat (2002:127) merujuk pada pendapat *Asian Institut for Teacher Education*,

mengemukakan kompetensi pribadi meliputi (1) pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama, (2) pengetahuan tentang budaya dan tradisi, (3) pengetahuan tentang inti demokrasi, (4) pengetahuan tentang estetika, (5) memiliki apresiasi dan kesadaran sosial, (6) memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan, (7) setia terhadap harkat dan martabat manusia. Sedangkan kompetensi guru secara lebih khusus lagi adalah bersikap empati, terbuka, berwibawa, bertanggung jawab dan mampu menilai diri pribadi.

Johnson sebagaimana dikutip Anwar (2004:63) mengemukakan kemampuan personal guru, mencakup (1) penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya, (2) pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru, (3) kepribadian, nilai, sikap hidup ditampilkan dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para peserta didiknya.

Arikunto (1993:239) mengemukakan kompetensi personal mengharuskan guru memiliki kepribadian yang mantap sehingga menjadi sumber inspirasi bagi subyek didik, dan patut diteladani oleh peserta didik. Berdasarkan uraian di atas, kompetensi kepribadian guru tercermin dari indikator (1) sikap, dan (2) keteladanan.

Sesuai dengan uraian diatas, penulis dapat menuliskan beberapa aspek kompetensi pribadi yaitu dewasa, stabil, arif dan bijaksana, berwibawa, mantap,

berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Secara umum aspek-aspek kompetensi kepribadian guru meliputi:

- a. Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya.
- b. Pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seharusnya dianut oleh guru.
- c. Kepribadian, nilai, sikap hidup ditampilkan dalam upaya menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para peserta didiknya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi pribadi adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Subkompetensi mantap dan stabil memiliki indikator esensial yakni bertindak sesuai dengan hukum, bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga menjadi guru dan memiliki konsistensi dalam bertindak dan bertutur.

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara harmonis dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat

sekitar. Indikasinya, guru mampu berkomunikasi dan bergaul secara harmonis peserta didik, sesama pendidik, dan dengan tenaga kependidikan, serta dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Menurut Adam (1983) terdapat tiga komponen yang memungkinkan seseorang membangun dan menjalani hubungan yang positif dengan teman sebaya, yaitu : a) pengetahuan tentang keadaan emosi yang tepat untuk situasi sosial tertentu (pengetahuan sosial), b) kemampuan untuk berempati dengan orang lain (empati), dan c) percaya pada kekuatan diri sendiri (*locus of control*).

Sedangkan La Fontana dan Cillesen (2002) menuliskan bahwa kompetensi sosial dapat dilihat sebagai perilaku prososial, altruistik, dan dapat bekerja sama. Anak-anak yang sangat disukai dan yang dinilai berkompotensi sosial oleh orang tua dan guru-guru pada umumnya mampu mengatasi kemarahan dengan baik, mampu merespon secara langsung, melakukan cara-cara yang dapat meminimalisasi konflik yang lebih jauh dan mampu mempertahankan hubungannya (Fabes dan Eisenberg dalam Papalia dkk, 2002).

Sementara itu Rydell dkk. (1997) menuliskan bahwa berdasarkan hasil berbagai penelitian sejauh ini, kompetensi sosial merupakan fenomena unidimensional. Hal-hal yang paling disepakati oleh para ahli psikologi sebagai aspek kompetensi sosial anak adalah perilaku prososial atau *prosocial orientation* (suka menolong, dermawan, empati) dan *initiative taking versus social withdrawal* dalam kontek

interaksi sosial atau disebut juga sebagai *social initiative* (Waters dkk dalam Rydell, 1997). Aspek *prosocial orientation* terdiri dari kedermawanan (*generosity*), empati (*empathy*), memahami orang lain (*understanding of others*), penanganan konflik (*conflict handling*), dan suka menolong (*helpfulness*). Aspek sosial initiative terdiri dari aktif untuk melakukan inisiatif dalam situasi interaksi sosial dan *Withdrawal behavior* dalam situasi tertentu (Rydell dkk, 1997).

Dalam masyarakat anak dipandang berkompeten secara sosial jika perilaku mereka lebih bertanggung jawab, mandiri atau tidak bergantung, mampu bekerjasama, perilakunya bertujuan, dan bukan yang serampangan, serta mempunyai kontrol diri atau tidak impulsif. Sedangkan anak tidak kompeten jika perilakunya yang seenaknya, tidak ramah, oposan. (Baumrind dalam Pertiwi, 1999). Selanjutnya Braumind (Garmezy dkk.,1997) mengemukakan bahwa kompetensi sosial terdiri dari mood positif yang menetap, harga diri, *physical fitness*, tanggung jawab sosial yang mencakup kemampuan untuk berinteraksi dengan orang dewasa, perilaku menolong terhadap teman sebaya, dan kematangan moral, *cognitif agency* yang mencakup kognisi sosial, orientasi terhadap prestasi, *internal locus of control* yang mencakup sikap egaliterian terhadap orang dewasa, sikap kepemimpinan terhadap teman sebaya, perilaku yang berorientasi pada tujuan dan gigih. Sementara itu White (1997) mengemukakan pendapat yang tidak jauh berbeda bahwa aspek kompetensi sosial

yaitu memperlihatkan sosial, simpati, penghargaan, tolong-menolong dan cinta. Kompetensi emosi yang terdiri atas aspek ekspresi emosi, pengetahuan emosi, dan regulasi emosi juga memberikan kontribusi pada kompetensi sosial (Denham dkk, 2003).

Berdasarkan uraian diatas, bahwa aspek kompetensi sosial adalah aspek *prosocial orientation* (perilaku prososial) yang terdiri dari kedermawanan (*generosity*), empati (*empaty*), memahami orang lain (*understanding of others*), penanganan konflik (*conflik handling*), dan suka menolong (*help fulness*) serta aspek sosial (*social initiative*) yang terdiri dari aktif untuk melakukan inisiatif dalam situasi sosial dan *withdawal behavior* (perilaku yang menarik) dalam situasi tertentu. Alasan pemilihan pendapat Rydell dkk ini dikarenakan lebih mudah untuk dipahami sesuai dengan masa perkembangan anak.

Kompetensi sosial bisa dilihat apakah seorang guru bisa bermasyarakat dan bekerja sama dengan peserta didik serta guru-guru lainnya. Kompetensi sosial yang harus dikuasai guru meliputi:

- a. Berkomunikasi lisan dan tulisan atau isyarat secara santun.
- b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
- c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik.
- d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

- e. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- f. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
- g. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.

Sedangkan komponen-komponen kompetensi sosial guru meliputi:

- a. Guru mampu berperan sebagai pemimpin baik dalam lingkup sekolah maupun diluar sekolah.
- b. Guru bersikap bersahabat dan terampil berkomunikasi dengan siapapun demi tujuan yang baik.
- c. Guru bersedia ikut berperan serta dalam berbagai kegiatan sosial baik dalam lingkup kesejawatannya maupun dalam kehidupan masyarakat pada umumnya.
- d. Guru adalah pribadi yang bermental sehat dan stabil.
- e. Guru tampil secara pantas dan rapi.
- f. Guru mampu berbuat kreatif dengan penuh perhitungan.
- g. Dalam keseluruhan relasi sosial dan profesionalnya, guru hendaknya mampu bertindak tepat waktu.

Keempat kriteria kompetensi guru tersebut biasanya didapat dan dikembangkan ketika menjadi calon guru dengan menempuh pendidikan di perguruan tinggi khususnya jurusan kependidikan. Perlu adanya kesadaran dan keseriusan dari guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya. Karena kian hari tantangan dan perubahan zaman membuat proses pendidikan juga harus berubah.

Keempat kompetensi profesional yang seharusnya melekat dalam diri para guru itu, bukanlah sesuatu yang mudah untuk diterapkan jika tidak ada kemauan dari berbagai pihak, terutama guru itu sendiri untuk melakukan peningkatan kompetensi dimaksud. Namun, hal itu akan menjadi mudah diterapkan, jika kemauan dari berbagai pihak, terutama guru itu sendiri memiliki komitmen untuk mencapai keprofesionalan, sebagai bagian dari tanggung jawab kepada diri sendiri, kepada peserta didik, kepada pemangku kepentingan, dan yang tak kalah pentingnya, adalah tanggung jawab kepada Tuhan yang telah memberikan amanah kepada setiap guru untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi sebagai *pendidik, pengajar, pembimbing, dan pelatih*.

Kerangka pelaksanaan sistem sertifikasi kompetensi guru, baik untuk lulusan S1 kependidikan maupun lulusan S1 non-kependidikan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pertama : lulusan program sarjana kependidikan mengalami pembentukan kompetensi mengajar (PKM). Oleh karena itu, mereka hanya memerlukan uji kompetensi yang dilaksanakan oleh kependidikan tinggi yang memiliki PPTK terakreditasi dan ditunjuk oleh Ditjen Dikti, Depdiknas.

Kedua : Lulusan program sarjana nonkependidikan harus terlebih dahulu mengikuti proses pembentukan kompetensi mengajar (PKM) pada perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga

kependidikan (PPTK) secara terstruktur. Setelah dinyatakan lulus dalam pembentukan kompetensi mengajar, baru lulusan S1 non-kependidikan boleh mengikuti uji sertifikasi. Sedangkan lulusan program sarjana kependidikan tentu sudah mengalami proses pembentukan kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi.

- Ketiga : Penyelenggaraan program PKM dipersyaratkan adanya status lembaga LPTK yang terakreditasi. Sedangkan untuk pelaksanaan uji kompetensi sebagai bentuk audit atau evaluasi kompetensi mengajar guru harus dilaksanakan oleh LPTK terakreditasi yang ditunjuk dan ditetapkan oleh ditjen dikti, Depdiknas (Depdiknas, 2004).
- Keempat : Peserta uji kompetensi yang telah lulus, baik yang berasal dari lulusan program sarjana pendidikan maupun nonpendidikan diberikan sertifikat kompetensi sebagai bukti yang bersangkutan memiliki kewenangan untuk melakukan praktik dalam bidang profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu.
- Kelima : Peserta uji kompetensi yang berasal dari guru yang sudah melaksanakan tugas dalam interval waktu tertentu (10-15) tahun sebagai bentuk kegiatan penyegaran dan pemutakhiran kembali sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta persyaratan

dunia kerja. Disamping uji kompetensi juga diperlukan bagi yang tidak melakukan tugas profesinya sebagai guru dalam jangka waktu tertentu. Bentuk aktivitas uji kompetensi untuk kelompok ini adalah dalam kategori resertifikasi. Termasuk dipersyaratkan mengikuti resertifikasi bagi guru yang ingin menambah kemampuan dan kewenangan baru. Pembentukan kompetensi mengajar dilakukan melalui PPTK atau melalui program pembentukan lainnya. Uji kompetensi hanya dilakukan oleh PPTK terakreditasi dengan penugasan dari Ditjen dikti.

BAB 3

PERAN PROFESI GURU DALAM SISTEM PEMBELAJARAN

A. Hakikat Pembelajaran

1. Pengertian Pembelajaran

Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pendidik agar dapat terjadi proses pemerolehan ilmu dan pengetahuan, penguasaan kemahiran dan tabiat, serta pembentukan sikap dan kepercayaan pada peserta didik. Dengan kata lain, pembelajaran adalah proses untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dengan baik.

Proses pembelajaran dialami sepanjang hayat seorang manusia serta dapat berlaku di manapun dan kapanpun. Pembelajaran mempunyai pengertian yang mirip dengan pengajaran, walaupun mempunyai konotasi yang berbeda. Pembelajaran adalah pemberdayaan potensi peserta didik menjadi kompetensi. Kegiatan pemberdayaan ini tidak dapat berhasil tanpa ada orang yang membantu.

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (Syaiful Sagala, 2011: 62) pembelajaran adalah kegiatan guru secara terprogram dalam desain instruksional, untuk membuat belajar secara aktif, yang menekankan pada penyediaan sumber belajar. Dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 20 dinyatakan bahwa pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.

Konsep pembelajaran menurut Corey (Syaiful Sagala, 2011:61) adalah suatu proses dimana lingkungan seseorang secara disengaja dikelola untuk memungkinkan ia turut serta dalam tingkah laku tertentu dalam kondisi-kondisi khusus atau menghasilkan respons terhadap situasi tertentu, pembelajaran merupakan subset khusus dari pendidikan.

Pembelajaran mengandung arti setiap kegiatan yang dirancang untuk membantu seseorang mempelajari suatu kemampuan dan nilai yang baru. Proses pembelajaran pada awalnya meminta guru untuk mengetahui kemampuan dasar yang dimiliki oleh peserta didik meliputi kemampuan dasarnya, motivasinya, latar belakang akademisnya, latar belakang ekonominya, dan lain sebagainya. Kesiapan guru untuk mengenal karakteristik peserta didik dalam pembelajaran merupakan modal utama penyampaian bahan belajar dan menjadi indikator suksesnya pelaksanaan pembelajaran.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pembelajaran adalah usaha sadar dari guru untuk membuat peserta didik belajar, yaitu terjadinya perubahan tingkah laku pada diri peserta didik yang belajar, dimana perubahan itu dengan didapatkannya kemampuan baru yang berlaku dalam waktu yang relatif lama dan karena adanya usaha.

2. Komponen Pembelajaran

Interaksi merupakan ciri utama dari kegiatan pembelajaran, baik antara yang belajar dengan lingkungan belajarnya, baik itu guru, teman-temannya, tutor, media pembelajaran, atau sumber-sumber belajar yang lain. Ciri lain dari pembelajaran adalah yang berhubungan dengan komponen-komponen pembelajaran. Sumiati dan Asra (2009: 3) mengelompokkan komponen-komponen pembelajaran dalam tiga kategori utama, yaitu: guru, isi atau materi pembelajaran, dan peserta didik.

Interaksi antara tiga komponen utama melibatkan metode pembelajaran, media pembelajaran, dan penataan lingkungan tempat belajar, sehingga tercipta situasi pembelajaran yang memungkinkan terciptanya tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

a. Tujuan Pembelajaran

Menurut H. Daryanto (2005: 58) tujuan pembelajaran adalah tujuan yang menggambarkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang

harus dimiliki peserta didik sebagai akibat dari hasil pembelajaran yang dinyatakan dalam bentuk tingkah laku yang dapat diamati dan diukur. Suryosubroto (1990: 23) menegaskan bahwa tujuan pembelajaran adalah rumusan secara terperinci apa saja yang harus dikuasai oleh peserta didik sesudah ia melewati kegiatan pembelajaran yang bersangkutan dengan berhasil. Tujuan pembelajaran memang perlu dirumuskan dengan jelas, karena perumusan tujuan yang jelas dapat digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan dari proses pembelajaran itu sendiri. Tujuan pembelajaran tercantum dalam rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). RPP merupakan komponen penting dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan yang pengembangannya harus dilakukan secara profesional.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perumusan tujuan pembelajaran harus berdasarkan kompetensi inti dan kompetensi dasar yang telah ditentukan. Tujuan pembelajaran juga harus dirumuskan secara lengkap agar tidak menimbulkan penafsiran yang bermacam-macam. Suatu tujuan pembelajaran juga harus memenuhi syarat-syarat berikut:

- 1) Spesifik, artinya tidak mengandung penafsiran (tidak menimbulkan penafsiran ganda).
- 2) Operasional, artinya mengandung satu perilaku yang dapat diukur untuk memudahkan penyusunan alat evaluasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pembelajaran adalah rumusan secara

terperinci apa saja yang harus dikuasai oleh peserta didik sebagai akibat dari hasil pembelajaran yang dinyatakan dalam bentuk tingkah laku yang dapat diamati dan diukur. Rumusan tujuan pembelajaran ini harus disesuaikan dengan kompetensi inti dan kompetensi dasar sebagai indikator pencapaian peserta didik. Selain itu, tujuan pembelajaran yang dirumuskan juga harus spesifik dan operasional agar dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan dari proses pembelajaran.

b. Materi Pembelajaran

Materi pembelajaran pada dasarnya merupakan isi dari kurikulum, yakni mata pelajaran atau bidang studi dengan topik/sub topik dan rinciannya. Isi dari proses pembelajaran tercermin dalam materi pembelajaran yang dipelajari oleh peserta didik. Syaiful Bahri Djamarah, dkk (2006: 43) menerangkan materi pembelajaran adalah substansi yang akan disampaikan dalam proses belajar mengajar. Tanpa materi pembelajaran proses belajar mengajar tidak akan berjalan.

Materi pembelajaran disusun secara sistematis dengan mengikuti prinsip psikologi. Materi pembelajaran harus mempunyai lingkup dan urutan yang jelas. Lingkup dan urutan itu dibuat bertolak dari tujuan yang dirumuskan. Materi pembelajaran berada dalam ruang lingkup isi kurikulum. Karena itu, pemilihan materi pembelajaran tentu saja harus sejalan dengan ukuran-ukuran yang digunakan untuk memilih isi kurikulum bidang studi yang bersangkutan. Harjanto (2005: 222) menjelaskan beberapa

kriteria pemilihan materi pembelajaran yang akan dikembangkan dalam sistem pembelajaran dan yang mendasari penentuan strategi pembelajaran, yaitu:

- Kriteria tujuan pembelajaran
Materi pembelajaran yang terpilih dimaksudkan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Karena itu, materi tersebut harus sejalan dengan tujuan yang telah dirumuskan.
- Materi pembelajaran supaya terjabar
Materi pembelajaran dijabarkan sesuai dengan rumus tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan secara spesifik, dapat diamati dan terukur. Ini berarti terdapat keterkaitan yang erat antara spesifikasi tujuan dan spesifikasi materi pembelajaran.
- Relevan dengan kebutuhan peserta didik
Kebutuhan peserta didik yang pokok adalah mereka ingin berkembang sesuai potensi yang dimiliki. Setiap materi pembelajaran yang akan disajikan hendaknya disesuaikan dengan usaha untuk mengembangkan pribadi peserta didik secara bulat dan utuh, seperti pengetahuan sikap, nilai, dan keterampilan.
- Kesesuaian dengan kondisi masyarakat
Peserta didik dipersiapkan untuk menjadi anggota masyarakat yang berguna dan mandiri. Dalam hal ini, materi pembelajaran yang dipilih hendaknya turut membantu mereka memberikan pengalaman edukatif

dan bermakna bagi perkembangan mereka menjadi manusia yang mudah menyesuaikan diri.

- Materi pembelajaran mengandung segi-segi etik
Materi pembelajaran yang dipilih hendaknya mempertimbangkan perkembangan moral peserta didik. Pengetahuan dan keterampilan mereka peroleh dari materi pelajaran hendaknya di arahkan untuk mengembangkan dirinya sebagai manusia yang etik sesuai dengan sistem nilai dan norma-norma yang berlaku di masyarakat.
- Materi pembelajaran tersusun dalam ruang lingkup dan urutan yang sistematis dan logis
Setiap materi pembelajaran disusun secara bulat dan menyeluruh, terbatas ruang lingkungnya dan terpusat pada satu topik masalah tertentu. Materi disusun secara berurutan dengan mempertimbangkan faktor perkembangan psikologi anak, agar anak lebih mudah menyerap materi dan dapat segera dilihat keberhasilannya.
- Materi pembelajaran bersumber dari buku sumber yang baku, pribadi guru yang ahli, dan masyarakat.

c. Metode Pembelajaran

Metode pembelajaran merupakan cara melakukan atau menyajikan, menguraikan, dan memberi latihan isi pelajaran kepada peserta didik untuk mencapai tujuan tertentu. Metode pembelajaran yang ditetapkan guru

memungkinkan peserta didik untuk belajar proses, bukan hanya belajar produk.

Belajar produk pada umumnya hanya menekankan pada segi kognitif. Sedangkan belajar proses dapat memungkinkan tercapainya tujuan belajar baik segi kognitif, afektif, maupun psikomotor. Oleh karena itu, metode pembelajaran diarahkan untuk mencapai sasaran tersebut, yaitu lebih banyak menekankan pembelajaran melalui proses.

Dalam hal ini guru dituntut agar mampu memahami kedudukan metode sebagai salah satu komponen yang ikut ambil bagian bagi keberhasilan kegiatan belajar mengajar. Untuk melaksanakan proses pembelajaran perlu dipikirkan metode pembelajaran yang tepat. Menurut Sumiati dan Asra (2009:92) ketepatan penggunaan metode pembelajaran tergantung pada kesesuaian metode pembelajaran, materi pembelajaran, kemampuan guru, kondisi peserta didik, sumber atau fasilitas, situasi dan kondisi dan waktu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ketepatan penggunaan metode pembelajaran oleh guru memungkinkan peserta didik untuk mencapai tujuan belajar baik dari segi kognitif, afektif, maupun psikomotor. Agar metode pembelajaran yang digunakan oleh guru tepat, guru harus memperhatikan beberapa faktor, yaitu tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, kemampuan guru, kondisi peserta didik, sumber dan fasilitas, situasi kondisi dan waktu. Penggunaan metode pembelajaran dengan

memperhatikan beberapa faktor di atas diharapkan proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik.

d. Media Pembelajaran

Pembelajaran merupakan kegiatan yang melibatkan peserta didik dan guru dengan menggunakan berbagai sumber belajar baik dalam situasi kelas maupun di luar kelas. Dalam arti media yang digunakan untuk pembelajaran tidak terlalu identik dengan situasi kelas dalam pola pengajaran konvensional, namun proses belajar tanpa kehadiran guru dan lebih mengandalkan media termasuk dalam kegiatan pembelajaran.

Rudi Susilana dan Cepi Riyana (2009:179) mengklasifikasikan penggunaan media berdasarkan tempat penggunaannya, yaitu:

1) Penggunaan media di kelas

Pada teknik ini media dimanfaatkan untuk menunjang tercapainya tujuan tertentu dan penggunaannya dipadukan dengan proses belajar mengajar dalam situasi kelas. Dalam merencanakan pemanfaatan media tersebut guru harus melihat tujuan yang akan dicapai, materi pembelajaran yang mendukung tercapainya tujuan tersebut, serta strategi belajar mengajar yang sesuai untuk mencapai tujuan tersebut.

2) Penggunaan media di luar kelas

Media tidak secara langsung dikendalikan oleh guru, namun digunakan oleh peserta didik sendiri tanpa

instruksi guru atau melalui pengontrolan oleh orang tua peserta didik. Penggunaan media di luar kelas dapat dibedakan menjadi dua kelompok utama, yaitu penggunaan media tidak terprogram dan penggunaan media secara terprogram.

- *Penggunaan media tidak terprogram*
Penggunaan media ini bersifat bebas yaitu bahwa media itu digunakan tanpa dikontrol atau diawasi dan tidak terprogram sesuai tuntutan kurikulum yang digunakan oleh guru atau sekolah.
- *Penggunaan media secara terprogram*
Media digunakan dalam suatu rangkaian yang diatur secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu disesuaikan dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku. Peserta didik sebagai sasaran diorganisasikan dengan baik sehingga mereka dapat menggunakan media itu secara teratur, berkesinambungan dan mengikuti pola belajar mengajar tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa media pembelajaran merupakan peralatan yang membawa pesan-pesan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Jenis-jenis media pembelajaran sangat beragam dan mempunyai kelebihan dan kelemahan masing-masing, maka diharapkan guru dapat memilih media pembelajaran sesuai dengan kebutuhan agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif. Selain dalam memilih media pembelajaran, guru juga harus dapat

memperlihatkan penggunaan media pembelajaran. Media pembelajaran yang tidak digunakan secara maksimal juga akan mempengaruhi hasil belajar peserta didik.

e. Evaluasi Pembelajaran

Lee J. Cronbach (Suryadi, 2009:212) merumuskan bahwa evaluasi sebagai kegiatan pemeriksaan yang sistematis dari peristiwa-peristiwa yang terjadi dan akibatnya pada saat program dilaksanakan pemeriksaan diarahkan untuk membantu memperbaiki program itu dan program lain yang memiliki tujuan yang sama. Evaluasi merupakan salah satu komponen dalam sistem pembelajaran. Dalam hubungannya dengan pembelajaran dijelaskan oleh Harjanto (2005: 277) evaluasi pembelajaran adalah penilaian atau penaksiran terhadap pertumbuhan dan kemajuan peserta didik kearah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam hukum. Hasil penilaian ini dapat dinyatakan secara kuantitatif maupun kualitatif.

Dari pengertian tersebut dapat diketahui salah satu tujuan evaluasi pembelajaran adalah untuk mendapatkan data pembuktian yang akan mengukur sampai dimana tingkat kemampuan dan pemahaman peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian evaluasi menempati posisi yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Karena dengan adanya evaluasi keberhasilan pembelajaran dapat diketahui.

Evaluasi yang diberikan oleh guru mempunyai banyak kegunaan bagi peserta didik, guru, maupun bagi

guru itu sendiri. Menurut Sumiati dan Asra (2009: 200) hasil tes yang diselenggarakan oleh guru mempunyai kegunaan bagi peserta didik, diantaranya:

- 1) Mengetahui apakah peserta didik sudah menguasai materi pembelajaran yang disajikan oleh guru.
- 2) Mengetahui bagian mana yang belum dikuasai oleh peserta didik, sehingga dia berusaha untuk mempelajarinya lagi sebagai upaya perbaikan.
- 3) Penguatan bagi peserta didik yang sudah memperoleh skor tinggi dan menjadi dorongan atau motivasi untuk belajar lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi pembelajaran merupakan penilaian terhadap kemajuan peserta didik dalam melaksanakan proses pembelajaran. Evaluasi pembelajaran menempati posisi yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Karena dengan adanya evaluasi pembelajaran keberhasilan pembelajaran dapat diketahui hasilnya. Oleh karena itu evaluasi pembelajaran harus disusun dengan tepat, agar dapat menilai kemampuan peserta didik dengan tepat.

f. Peserta didik

Peserta didik merupakan salah satu komponen inti dari pembelajaran, karena inti dari proses pembelajaran adalah kegiatan belajar peserta didik dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Kimble dan Garnezy (dalam Sumiati dan Asra 2009: 38) sifat dan perubahan perilaku dalam belajar relatif permanen. Dengan demikian hasil belajar dapat

diidentifikasi dari adanya kemampuan melakukan sesuatu secara permanen dan dapat diulang-ulang dengan hasil yang relatif sama.

Seorang peserta didik perlu memiliki sikap disiplin belajar dengan melakukan latihan dan memperkuat dirinya sendiri untuk selalu terbiasa patuh dan mempertinggi daya kendali diri, sehingga kemampuan yang diperoleh dapat diulang-ulang dengan hasil yang relatif sama. Herlin Febriana Dwi Prasti (2011) mengemukakan disiplin merupakan suatu sikap moral peserta didik yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban berdasarkan acuan nilai moral.

Slameto (2003: 2) menyatakan belajar adalah proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Disiplin belajar adalah suatu kondisi yang terbentuk melalui proses usaha seseorang yang dilakukan untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungan yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Dari berbagai pengertian diatas dapat diketahui bahwa peserta didik merupakan komponen inti dari pembelajaran, maka peserta didik harus memiliki disiplin belajar yang tinggi. Peserta didik yang memiliki disiplin

belajar yang tinggi akan terbiasa untuk selalu patuh dan memprioritaskan daya kendali diri, sehingga kemampuan yang sudah diperoleh peserta didik dapat diulang-ulang dengan hasil yang relatif sama.

g. Pendidik/Guru

Menurut Syaiful Bahri Djamarah (Martinis Yamin dan Maisah, 2009: 100) secara keseluruhan guru adalah figur yang menarik perhatian semua orang, entah dalam keluarga, dalam masyarakat maupun di sekolah. Guru dilihat sebagai sosok yang kharismatik, karena jasanya yang banyak mendidik umat manusia dari dulu hingga sekarang. E. Mulyasa (dalam Martinis Yamin dan Maisah, 2009: 101) juga menegaskan jika semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Minat, bakat, kemampuan, dan potensi-potensi yang dimiliki oleh peserta didik tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan seorang guru.

Secara umum tugas guru adalah sebagai fasilitator, yang bertugas menciptakan situasi yang memungkinkan terjadinya proses belajar pada diri peserta didik. Menurut Suciati, dkk (2007: 523) dalam menjalankan tugasnya sebagai fasilitator, ada dua tugas yang harus dikerjakan oleh guru dalam kegiatan pembelajaran yang efektif. Kedua tugas tersebut sebagai pengelola pembelajaran dan sebagai pengelola kelas.

Sebagai pengelola pembelajaran, guru bertugas untuk menciptakan kegiatan pembelajaran yang

memungkinkan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran secara optimal. Sedangkan sebagai pengelola kelas, guru bertugas untuk menciptakan situasi kelas yang memungkinkan terjadinya pembelajaran yang efektif. Kedua tugas itu saling berkaitan satu dengan yang lain.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa guru merupakan komponen utama yang sangat penting dalam proses pembelajaran karena tugas guru bukan hanya sebagai fasilitator namun ada dua tugas yang harus dikerjakan oleh guru dalam kegiatan pembelajaran yang efektif yaitu sebagai pengelola pembelajaran dan sebagai pengelola kelas.

h. Lingkungan Tempat Belajar

Lingkungan merupakan segala situasi yang ada disekitar kita. Suciati, dkk (2007: 5) menjelaskan bahwa lingkungan belajar adalah situasi yang ada di sekitar peserta didik pada saat belajar. Situasi ini dapat mempengaruhi proses belajar peserta didik. Jika lingkungan ditata dengan baik, lingkungan dapat menjadi sarana yang bernilai positif dalam membangun dan mempertahankan sifat positif.

Lingkungan terdiri dari lingkungan luar dan lingkungan dalam. Lingkungan luar diartikan sebagai gabungan faktor-faktor geografi dan sosial ekonomi yang mempengaruhi hubungan sekolah dengan masyarakatnya. Sedangkan lingkungan dalam adalah bahan pokok bangunan dan ketersediaan peralatan untuk menunaikan tugas pengajaran dan belajar. M. Dalyono (2007: 129) juga

menegaskan bahwa lingkungan itu sebenarnya mencakup segala material dan stimulus di dalam dan di luar individu, baik yang bersifat fisiologis, psikologis maupun sosio-kultural.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan tempat belajar adalah segala situasi yang ada di sekitar peserta didik saat proses pembelajaran. Jadi lingkungan fisik tempat belajar adalah segala sesuatu dalam bentuk fisik yang ada di sekitar peserta didik saat proses pembelajaran. Lingkungan yang ditata dengan baik akan menciptakan kesan positif dalam diri peserta didik, sehingga peserta didik menjadi lebih senang untuk belajar dan lebih nyaman dalam belajar.

B. Peran Guru Dalam Sistem Pembelajaran

Tugas guru dalam menjalankan profesi kependidikan yang teramat luas, termasuk di dalamnya tugas guru sebagai pendidik dan sebagai pengajar. Akan tetapi, muara tugas utama kedua peran tersebut terjadi pada arena proses pembelajaran, yaitu upaya guru dalam menciptakan situasi interaksi pergaulan sosial dengan merekayasa lingkungan yang kondusif bagi terjadinya perkembangan optimal peserta didik.

Guru memainkan multiperan dalam proses pembelajaran yang diselenggarakan dengan tugas yang amat bervariasi. Ia berperan sebagai manajer, pemandu, organisator, koordinator, fasilitator, komunikator, dan

motivator proses pembelajaran. 17 Peran dan Tugas Guru dalam proses pembelajaran:

1. Sebagai Pendidik

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan indentifikasi bagi peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin.

Berkaitan dengan tanggung jawab; guru harus mengetahui, serta memahami nilai, norma moral, dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran di sekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat.

Berkenaan dengan wibawa; guru harus memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial, dan intelektual dalam pribadinya, serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan sesuai dengan bidang yang dikembangkan.

Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri (*independent*), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik, dan lingkungan. Guru harus mampu bertindak dan mengambil keputusan secara cepat, tepat waktu, dan tepat sasaran, terutama berkaitan dengan masalah pembelajaran

dan peserta didik, tidak menunggu perintah atasan atau kepala sekolah.

Sedangkan disiplin; dimaksudkan bahwa guru harus mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib secara konsisten, atas kesadaran profesional, karena mereka bertugas untuk mendisiplinkan para peserta didik di sekolah, terutama dalam pembelajaran. Oleh karena itu, dalam menanamkan disiplin guru harus memulai dari dirinya sendiri, dalam berbagai tindakan dan perilakunya.

2. Sebagai Pengajar

Sejak adanya kehidupan, sejak itu puluh guru telah melaksanakan pembelajaran, dan memang hal tersebut merupakan tugas dan tanggung jawabnya yang pertama dan utama. Guru membantu pesera didik yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya, membentuk kompetensi, dan memahami materi standar yang dipelajari.

Berkembangnya teknologi, khususnya teknologi informasi yang begitu pesat perkembangannya, belum mampu menggantikan peran dan fungsi guru, hanya sedikit menggeser atau mengubah fungsinya, itu pun terjadi di kota-kota besar saja, ketika para peserta didik memiliki berbagai sumber belajar di rumahnya.

Perkembangan teknologi mengubah peran guru dari pengajar yang bertugas menyampaikan materi pembelajaran menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar. Hal ini dimungkinkan karena perkembangan

teknologi menimbulkan banyaknya buku dengan harga relatif murah, kecuali atas ulah guru. Disamping itu, peserta didik dapat belajar dari berbagai sumber seperti internet, televisi, dan berbagai macam film/media pembelajaran bahkan program internet atau *electronic learning (e-learning)*.

Kegiatan belajar peserta didik dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi. Jika faktor-faktor tersebut dipenuhi, maka melalui pembelajaran peserta didik dapat belajar dengan baik. Sehubungan dengan itu, sebagai orang yang bertugas menjelaskan sesuatu, guru harus berusaha membuat sesuatu menjadi jelas bagi peserta didik, dan berusaha lebih terampil dalam memecahkan masalah. Untuk itu, terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan guru dalam pembelajaran, sebagai berikut.

- 1) Membuat ilustrasi: pada dasarnya ilustrasi menghubungkan sesuatu yang sedang dipelajari peserta didik dengan sesuatu yang telah diketahuinya, dan pada waktu yang sama memberikan tambahan pengalaman kepada mereka.
- 2) Mendefinisikan: meletakkan sesuatu yang dipelajari secara jelas dan sederhana, dengan menggunakan latihan dan pengalaman serta pengertian yang dimiliki oleh peserta didik.

- 3) Menganalisis: membahas masalah yang telah dipelajari bagian demi bagian, sebagaimana orang mengatakan: *“cuts the learning into chewable bites”*.
- 4) Mensintesis: mengembalikan bagian-bagian yang telah dibahas ke dalam suatu konsep yang utuh sehingga memiliki arti, hubungan antara bagian yang satu dengan yang lain. Nampak jelas, dan setiap masalah itu tetap berhubungan dengan keseluruhan yang lebih besar.
- 5) Bertanya: mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang berarti dan tajam agar apa yang dipelajari menjadi lebih jelas, seperti yang dilakukan Socrates.
- 6) Merespon: mereaksi atau menanggapi pertanyaan peserta didik. Pembelajaran akan lebih efektif jika guru dapat merespon setiap pertanyaan peserta didik.
- 7) Mendengarkan: memahami peserta didik, dan berusaha menyederhanakan setiap masalah, serta membuat kesulitan. Nampak jelas baik bagi guru maupun peserta didik.
- 8) Menciptakan kepercayaan: peserta didik akan memberikan kepercayaan terhadap keberhasilan guru dalam pembelajaran dan pembentukan kompetensi dasar.
- 9) Memberikan pandangan yang bervariasi: melihat bahan yang dipelajari dari berbagai sudut pandang, dan melihat masalah dalam kombinasi yang bervariasi.
- 10) Menyediakan media untuk mengkaji materi standar: memberikan pengalaman yang bervariasi melalui media pembelajaran, dan sumber belajar yang berhubungan dengan materi standar.

- 11) Menyesuaikan metode pembelajaran: menyesuaikan metode pembelajaran dengan kemampuan dan tingkat perkembangan peserta didik serta menghubungkan materi baru dengan sesuatu yang telah dipelajari.
- 12) Memberikan nada perasaan: membuat pembelajaran menjadi lebih bermakna dan hidup melalui antusias dan semangat.

Agar pembelajaran memiliki kekuatan yang maksimal, guru harus senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat yang telah dimilikinya ketika mempelajari materi standar. Sebagai pengajar, guru harus memiliki tujuan yang jelas, membuat keputusan secara rasional agar peserta didik memahami keterampilan yang dituntut oleh pembelajaran. Untuk kepentingan tersebut perlu dibina hubungan yang positif antara guru dengan peserta didik. Hubungan ini menyangkut bagaimana guru merasakan apa yang dirasakan peserta didiknya dalam pembelajaran, serta bagaimana peserta didik merasakan apa yang dirasakan gurunya. Sebaiknya guru mengetahui bagaimana peserta didik memandangnya, karena hal tersebut sangat penting dalam pembelajaran, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Hal ini akan menjadi jelas jika secara hati-hati menguji bagaimana guru merasakan apa yang dirasakan peserta didik dalam pembelajaran (empati).

3. Sebagai Pembimbing

Guru dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan (*journey*), yang berdasarkan pengetahuan dan

pengalamannya bertanggung jawab atas kelancaran perjalanan itu. Dalam hal ini, istilah perjalanan tidak hanya menyangkut fisik tetapi juga perjalanan mental, emosional, kreatifitas, moral, karakter, dan spiritual yang lebih dalam dan kompleks. Sebagai pembimbing, guru harus merumuskan tujuan secara jelas, menetapkan waktu perjalanan, menetapkan jalan yang harus ditempuh, menggunakan petunjuk perjalanan serta menilai kelancarannya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Semua itu dilakukan berdasarkan kerjasama yang baik dengan peserta didik, tetapi guru memberikan pengaruh utama dalam setiap aspek perjalanan. Sebagai pembimbing, guru memiliki berbagai hak dan tanggung jawab dalam setiap perjalanan yang direncanakan dan dilaksanakannya. Istilah perjalanan merupakan suatu proses belajar, baik dalam kelas maupun di luar kelas yang mencakup seluruh kehidupan.

Sebagai pembimbing proses belajar peserta didik, guru memerlukan kompetensi yang tinggi untuk melaksanakan empat hal berikut.

Pertama, guru harus merencanakan tujuan dan mengidentifikasi kompetensi yang hendak dicapai. Tugas guru adalah menetapkan apa yang telah dimiliki oleh peserta didik sehubungan dengan latar belakang dan kemampuannya, serta kompetensi apa yang mereka perlukan untuk dipelajari dalam mencapai tujuan. Untuk merumuskan tujuan, guru perlu melihat dan memahami seluruh aspek proses belajar peserta didik. Sebagai contoh,

kualitas hidup seseorang sangat bergantung pada kemampuan membaca dan menyatakan pikiran-pikirannya secara jelas.

Kedua, guru harus melihat keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, dan yang paling penting bahwa peserta didik melaksanakan kegiatan belajar itu tidak hanya secara jasmaniah, tetapi mereka harus terlibat secara psikologis. Dengan kata lain, peserta didik harus dibimbing untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman, dan membentuk kompetensi yang akan mengantarkan mereka mencapai tujuan. Dalam setiap hal peserta didik harus belajar, untuk itu mereka harus memiliki pengalaman dan kompetensi yang dapat menimbulkan kegiatan belajar.

Ketiga, guru harus memaknai kegiatan pembelajaran. Hal ini mungkin merupakan tugas yang paling sukar tetapi penting, karena guru harus memberikan kehidupan dan arti terhadap kegiatan pembelajaran. Bisa jadi pembelajaran direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara tuntas dan rinci, tetapi kurang relevan, kurang hidup, kurang bermakna, kurang menantang rasa ingin tahu, dan kurang imajinatif.

Keempat, guru harus melaksanakan penilaian. Dalam hal ini diharapkan guru dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut: Bagaimana keadaan peserta didik dalam pembelajaran? Bagaimana peserta didik membentuk kompetensi? Bagaimana peserta didik mencapai tujuan? Jika berhasil, mengapa, dan jika tidak berhasil mengapa? Apa yang bisa dilakukan di masa mendatang agar pembelajaran

menjadi sebuah proses belajar peserta didik yang lebih baik? Apakah peserta didik dilibatkan dalam menilai kemajuan dan keberhasilan? Seluruh aspek pertanyaan tersebut merupakan kegiatan penilaian yang harus dilakukan guru terhadap kegiatan pembelajaran, yang hasilnya sangat bermanfaat terutama untuk memperbaiki kualitas pembelajaran.

4. Sebagai Pelatih

Proses pendidikan dan pembelajaran memerlukan latihan keterampilan, baik intelektual maupun motorik, sehingga menuntut guru untuk bertindak sebagai pelatih. Hal ini lebih ditekankan lagi dalam kurikulum 2013 yang berbasis karakter, karena tanpa latihan seorang peserta didik tidak akan mampu menunjukkan penguasaan kompetensi dasar dan nilai-nilai karakter, dan tidak akan mahir dalam berbagai keterampilan yang dikembangkan sesuai dengan materi standar. Oleh karena itu, guru harus berperan sebagai pelatih, yang bertugas melatih peserta didik dalam pembentukan kompetensi dan nilai-nilai karakter sesuai dengan potensi dan watak masing-masing peserta didik.

Pelatihan yang dilakukan, disamping harus memperhatikan kompetensi dan materi standar, juga harus mampu memperhatikan perbedaan individual peserta didik, dan lingkungannya. Untuk itu, guru harus banyak tahu, meskipun tidak mencakup semua hal, dan tidak setiap hal secara sempurna, karena hal itu tidaklah mungkin. Benar bahwa guru tidak dapat mengetahui sebanyak yang harus

diketahui, tetapi dibanding orang yang belajar bersamanya dalam bidang tertentu yang menjadi tanggung jawabnya, ia harus lebih banyak tahu. Meskipun demikian, tidak mustahil kalau suatu ketika menghadapi kenyataan bahwa guru tidak tahu tentang sesuatu yang seharusnya tahu. Dalam keadaan demikian, guru harus berani berkata jujur, dan berkata saya tidak tahu. Kebenaran adalah sesuatu yang amat mulia, namun jika guru terlalu banyak berkata saya tidak tahu maka bukanlah guru profesional. Untuk itu guru harus selalu belajar, belajar sepanjang hayat, dan belajar adalah sesuatu yang tidak dapat diwakilkan kepada orang lain.

Pelaksanaan fungsi ini tidak harus mengalahkan fungsi lain, ia tetap sadar bahwa walaupun tahu, tidak harus memberitahukan semua yang diketahuinya. Secara didaktis, guru menciptakan situasi agar peserta didik berusaha menemukan sendiri apa yang seharusnya diketahui. Guru harus bisa menahan emosinya untuk menjawab semua pertanyaan yang ditujukan kepadanya, sehingga kewenangan yang dimiliki tidak membunuh kreativitas peserta didik.

5. Sebagai Penasehat

Guru adalah seorang penasehat bagi peserta didik, bahkan bagi orang tua, meskipun mereka tidak memiliki latihan khusus sebagai penasehat dan dalam beberapa hal tidak dapat berharap untuk menasehati orang. Banyak guru cenderung menganggap bahwa konseling terlalu banyak membicarakan klien, seakan-akan berusaha mengatur

kehidupan orang, dan oleh karenanya mereka tidak senang melaksanakan fungsi ini. Pada hal menjadi guru pada tingkat manapun berarti menjadi penasihat dan menjadi orang kepercayaan, kegiatan pembelajaran pun meletakkannya pada posisi tersebut. Peserta didik senantiasa berhadapan dengan kebutuhan untuk membuat keputusan, dan dalam prosesnya akan lari kepada gurunya. Peserta didik akan menemukan sendiri dan secara mengherankan, bahkan mungkin menyalahkan apa yang ditemukannya, serta akan mengacu kepada guru sebagai orang kepercayaannya. Makin efektif guru menangani setiap permasalahan, makin banyak kemungkinan peserta didik berpaling kepadanya untuk mendapatkan nasihat dan kepercayaan diri.

Agar guru dapat menyadari perannya sebagai orang kepercayaan, dan penasihat secara lebih mendalam, ia harus memahami psikologi kepribadian dan ilmu kesehatan mental. Diantara makhluk hidup di planet ini, manusia merupakan manusia makhluk yang unik, dan sifat-sifatnya pun berkembang secara unik pula. Dalam hal ini manusia terbentuk sangat dipengaruhi oleh pengalaman, lingkungan dan pendidikan. Untuk menjadi manusia dewasa, manusia harus belajar dari lingkungan selama hidup dengan menggunakan kekuatan dan kelemahannya. Pendekatan psikologis dan mental di atas akan banyak menolong guru dalam menjalankan fungsinya sebagai penasihat, yang telah banyak dikenal bahwa ia banyak membantu peserta didik untuk dapat membuat keputusan sendiri.

6. Sebagai Model atau Teladan

Guru merupakan model atau teladan bagi para peserta didik dan semua orang yang menganggap dia sebagai guru. Terdapat kecenderungan yang besar untuk menganggap bahwa peran ini tidak mudah untuk ditentang, apalagi ditolak. Menjadi teladan merupakan sifat dasar kegiatan pembelajaran, dan ketika seorang guru tidak mau menerima ataupun menggunakannya secara konstruktif, maka telah mengurangi keefektifan pembelajaran. Peran dan fungsi ini patut dipahami, dan tak perlu menjadi beban yang memberatkan, sehingga dengan keterampilan dan kerendahan hati akan memperkaya arti pembelajaran.

Sebagai teladan, tentu saja pribadi dan apa yang dilakukan guru akan mendapat sorotan peserta didik serta orang di sekitar lingkungannya yang menganggap atau mengakuinya sebagai guru. Terkait dengan hal tersebut, berikut disajikan beberapa hal yang perlu menjadi perhatian bagi seorang guru untuk menjadi teladan atau model dalam pembelajaran.

- a. Sikap dasar: postur psikologis yang akan nampak dalam masalah-masalah penting, seperti keberhasilan, kegagalan, pembelajaran, kebenaran, hubungan antar manusia, agama, pekerjaan, permainan, dan diri.
- b. Bicara dan gaya bicara: penggunaan bahasa sebagai alat berpikir.
- c. Kebiasaan bekerja: gaya yang dipakai oleh seseorang dalam bekerja yang ikut mewarnai kehidupannya.

- d. Sikap melalui pengalaman dan kesalahan: pengertian hubungan antara luasnya pengalaman dan nilai serta tidak mungkinnya mengelak dari kesalahan.
- e. Pakaian: merupakan perlengkapan pribadi yang amat penting dan menampakkan ekspresi seluruh kepribadian.
- f. Hubungan kemanusiaan: diwujudkan dalam semua pergaulan manusia, intelektual, moral, keindahan, terutama bagaimana berperilaku.
- g. Proses berpikir: cara yang digunakan oleh pikiran dalam menghadapi dan memecahkan masalah.
- h. Perilaku neurotis: suatu pertahanan yang digunakan untuk melindungi diri dan bisa juga untuk menyakiti orang lain.
- i. Selera: pilihan yang secara jelas merefleksikan nilai-nilai yang dimiliki oleh pribadi yang bersangkutan.
- j. Keputusan: keterampilan rasional dan intuitif yang dipergunakan untuk menilai setiap situasi.
- k. Kesehatan: kualitas tubuh, pikiran, dan semangat yang merefleksikan kekuatan, perspektif, sikap tenang, antusias dan semangat hidup.
- l. Gaya hidup secara umum: apa yang dipercaya oleh seseorang tentang setiap aspek kehidupan dan tindakan untuk mewujudkan kepercayaan itu.

Secara teoritis, menjadi teladan merupakan bagian integral dari seorang guru, sehingga menjadi guru berarti menerima tanggung jawab untuk menjadi teladan. Memang setiap profesi mempunyai tuntutan-tuntutan khusus, dan

karenanya bila menolak berarti menolak profesi itu. Oleh karena itu, guru harus menjadi teladan baik di dalam melaksanakan tugasnya maupun dalam seluruh kehidupannya. Selain itu, perilaku yang ditunjukkan guru haruslah menjadi model yang sepenuhnya dapat ditiru oleh peserta didik agar peserta didik berani dalam mengembangkan gaya hidup pribadinya sendiri.

7. Sebagai Konservator (Pemelihara)

Guru bertugas memelihara sistem nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan. Dalam sistem pembelajaran, guru merupakan figur bagi peserta didik dalam memelihara sistem nilai. Dengan perannya sebagai konservator, guru sekaligus menjadi inovator (pengembang) sistem nilai ilmu pengetahuan dan teknologi yang dikaji dalam sistem pembelajaran itu. Jadi guru bertugas bukan hanya memelihara sistem nilai tetapi juga mengembangkannya kepada tataran yang lebih luas dan lebih maju.

8. Sebagai Transmitor (Penerus) Sistem-Sistem Nilai

Guru selanjutnya meneruskan sistem-sistem nilai tersebut kepada peserta didik. Dengan demikian sistem nilai tersebut dimungkinkan akan diwariskan kepada peserta didik sebagai generasi yang akan melanjutkan sistem nilai tersebut. Kesenambungan sistem nilai itu merupakan bagian dari pelaksanaan sistem pendidikan.

9. Sebagai Transformator (Penerjemah) Sistem-Sistem Nilai

Guru bertugas menerjemahkan sistem-sistem nilai tersebut melalui penjelmaan dalam pribadi dan perilakunya. Lewat proses interaksinya dengan peserta didik diharapkan pula sistem-sistem nilai tersebut menjelma dalam pribadi peserta didiknya.

10. Sebagai Perencana (*Planner*)

Guru bertugas mempersiapkan apa yang akan dilakukan di dalam proses pembelajaran. Ia harus membuat rencana pembelajaran yang matang. Guru merencanakan proses pembelajaran mulai dari perumusan tujuan pembelajaran, merencanakan strategi proses operasional pembelajaran, dan merencanakan strategi evaluasi. yang meliputi evaluasi program, proses, dan hasilnya.

11. Sebagai Manajer Proses Pembelajaran

Guru bertugas mengelola proses operasional pembelajaran, mulai dari mempersiapkan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Di sini ditentukan siapa yang harus terlibat dalam proses pembelajaran serta sejauh mana tingkat keterlibatannya.. Semua unsur yang diperkirakan menunjang atau menghambat berhasilnya proses pembelajaran dikelola sesuai dengan kondisi obyektifnya masing-masing.

12. Sebagai Pemandu (*Director*)

Guru bertugas menunjukkan arah dan tujuan pembelajaran kepada peserta didik. Kegiatan ini bukan saja memperjelas arah kegiatan belajar peserta didik tetapi juga menjadi motivator bagi mereka untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah dirancang, baik oleh guru maupun dirancang bersama anak didik.

13. Sebagai Organisator (*Penyelenggara*)

Guru bertugas mengorganisasikan seluruh kegiatan pembelajaran. Guru bertugas menciptakan situasi, memimpin, merangsang, menggerakkan, dan mengarahkan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan rencana. Ia bertindak sebagai nara sumber, konsultan, pemimpin, yang bijaksana dalam arti demokratis dan humoris (manusiawi) selama proses pembelajaran berlangsung. Tugasnya juga berupaya menciptakan proses pembelajaran yang edukatif yang dapat dipertanggungjawabkan, baik secara formal (kepada pihak yang mengangkat dan menugasinya) maupun secara moral (kepada peserta didik serta Tuhan yang menciptakannya).

14. Sebagai Komunikator

Guru bertugas mengkomunikasikan murid dengan berbagai sumber belajar. Pekerjaannya antara lain memberikan informasi tentang buku sumber yang digunakan, tempat belajar yang kondusif, bahkan mungkin sampai menginformasikan nara sumber lain yang ditugasi jika diperlukan.

15. Sebagai Fasilitator

Guru bertugas menyediakan kemudahan-kemudahan belajar bagi peserta didik, seperti memberikan informasi tentang cara belajar yang efektif, menyediakan buku sumber yang cocok, memberikan sumbangan pemikiran dalam pemecahan masalah dan pengembangan diri peserta didik, dan lain-lainnya.

16. Sebagai Motivator

Guru bertugas memberikan dorongan belajar sehingga muncul hasrat yang tinggi untuk belajar secara intrinsik. Dalam proses pembelajaran, dorongan yang diberikan mungkin berupa penghargaan seperti pujian, bahkan seandainya diperkirakan hasilnya akan positif hukumanpun dapat dilakukan dengan catatan tidak memberikan hukuman fisik seperti menampar, menjemur, dan sebagainya.

17. Sebagai Penilai (Evaluator)

Evaluasi atau penilaian merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks, karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, serta variabel lain yang mempunyai arti apabila berhubungan dengan konteks yang hampir tidak mungkin dapat dipisahkan dengan setiap segi penilaian. Tidak ada pembelajaran tanpa penilaian, karena penilaian merupakan proses menetapkan kualitas hasil belajar, atau proses untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran oleh peserta didik.

Guru bertugas mengidentifikasi, mengumpulkan menganalisa, menafsirkan data yang valid, reliabel, dan obyektif, dan akhirnya harus memberikan pertimbangan atas tingkat keberhasilan pembelajaran tersebut berdasarkan kriteria yang ditetapkan, baik mengenai program, proses, maupun hasil (produk). Evaluasi terhadap produk selain berguna untuk bahan pertimbangan dalam membuat keputusan, juga bermanfaat sebagai umpan balik bagi proses dan masukan serta tindak lanjut.

C. Strategi Dalam Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran adalah suatu cara memuaskan untuk membuat kegiatan dapat berjalan dengan baik, disertai dengan berbagai langkah yang antisipatif guna memperkecil kesenjangan yang terjadi sehingga kegiatan tersebut mencapai tujuan yang ditetapkan. Perencanaan pembelajaran yakni mengenai isi pembelajaran yang harus dipelajari peserta didik agar dapat tercapainya tujuan. Pembelajaran lebih menekankan bagaimana cara agar tercapai tujuan tersebut. Dalam kaitan ini hal-hal yang tidak bisa dilupakan untuk mencapai tujuan adalah bagaimana mengorganisasikan pembelajaran, bagaimana menyampaikan isi pembelajaran, dan bagaimana menata interaksi antara sumber-sumber belajar yang ada agar dapat berfungsi secara optimal.

Untuk mencapai tujuan pembelajaran, maka sudah pasti dibutuhkan perencanaan pembelajaran yang baik. M. Sobry Sutikno dalam bukunya *Pengelolaan Pendidikan*

Tinjauan Umum dan Konsep Islami menegaskan bahwa perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap kegiatan pengelolaan. Tanpa perencanaan, pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Salah satu *lembaran* kertas *mutiara* buku Perencanaan Pembelajaran karya Abdul Majid mengemukakan beberapa manfaat perencanaan pembelajaran dalam proses belajar mengajar, yaitu:

1. Sebagai petunjuk arah kegiatan dalam mencapai tujuan.
2. Sebagai pola dasar dalam mengatur tugas dan wewenang bagi setiap unsur yang terlibat dalam kegiatan.
3. Sebagai pedoman kerja bagi setiap unsur, baik unsur guru maupun unsur murid.
4. Sebagai alat ukur efektif tidaknya suatu pekerjaan, sehingga setiap saat diketahui ketepatan dan kelambatan kerja.
5. Untuk bahan penyusunan data agar terjadi keseimbangan kerja.
6. Untuk menghemat waktu, tenaga, alat-alat dan biaya.

Melihat manfaat di atas, maka perencanaan pembelajaran sangat perlu dilakukan oleh para guru, sesuai tujuannya yaitu agar pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan efektif dan efisien.

D. Strategi Dalam Pelaksanaan Pembelajaran

Efektivitas dan efisien belajar individu di sekolah sangat bergantung kepada peran guru. Dalam pengertian pendidikan secara luas, seorang guru yang idealnya dapat berperan sebagai :

1. Konservator (pemelihara) sistem nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan;
2. Inovator (pengembang) sistem nilai ilmu pengetahuan;
3. Transmitor (penerus) sistem-sistem nilai tersebut kepada peserta didik;
4. Transformator (penterjemah) sistem-sistem nilai tersebut melalui penjelmaan dalam pribadinya dan perilakunya, dalam proses interaksi dengan sasaran didik;
5. Organisator (penyelenggara) terciptanya proses edukatif yang dapat dipertanggungjawabkan, baik secara formal (kepada pihak yang mengangkat dan menugaskannya) maupun secara moral (kepada sasaran didik, serta Tuhan yang menciptakannya).

Sedangkan dalam pengertian pendidikan yang terbatas, peran guru dalam proses pembelajaran peserta didik, yang mencakup:

1. Guru sebagai perencana (*planner*) yang harus mempersiapkan apa yang akan dilakukan di dalam proses belajar mengajar (*pre-teaching problems*).
2. Guru sebagai pelaksana (*organizer*), yang harus dapat menciptakan situasi, memimpin, merangsang, menggerakkan, dan mengarahkan kegiatan belajar

mengajar sesuai dengan rencana, di mana ia bertindak sebagai orang sumber (*resource person*), konsultan kepemimpinan yang bijaksana dalam arti demokratis & humanistik (manusiawi) selama proses berlangsung (*during teaching problems*).

3. Guru sebagai penilai (*evaluator*) yang harus mengumpulkan, menganalisa, menafsirkan dan akhirnya harus memberikan pertimbangan (*judgement*), atas tingkat keberhasilan proses pembelajaran, berdasarkan kriteria yang ditetapkan, baik mengenai aspek keefektifan prosesnya maupun kualifikasi produknya.

Selanjutnya, dalam konteks proses belajar mengajar di Indonesia, satu peran lagi yaitu sebagai pembimbing (*teacher counsel*), di mana guru dituntut untuk mampu mengidentifikasi peserta didik yang diduga mengalami kesulitan dalam belajar, melakukan diagnosa, prognosa, dan kalau masih dalam batas kewenangannya, harus membantu pemecahannya (*remedial teaching*).

E. Strategi Dalam Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi pencapaian belajar peserta didik adalah salah satu kegiatan yang merupakan kewajiban bagi setiap guru dimana setiap pembelajaran pada akhirnya harus dapat memberikan informasi kepada sekolah atau pun kepada peserta didik itu sendiri, bagaimana dan sampai di mana penguasaan dan kemampuan yang telah dicapai peserta

didik tentang materi dan keterampilan-keterampilan mengenai materi ajar yang telah diberikannya.

Evaluasi pembelajaran dilaksanakan atas dasar prinsip-prinsip yang jelas sebagai landasan pijak. Prinsip dalam hal ini berarti rambu-rambu atau pedoman yang seharusnya dipegangi oleh guru sebagai evaluator dalam melaksanakan kegiatan evaluasi pembelajaran. Prinsip-prinsip evaluasi pembelajaran dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: prinsip umum dan prinsip khusus.

1. Prinsip Umum Evaluasi

Untuk memperoleh hasil evaluasi yang lebih baik, maka kegiatan evaluasi harus bertitik tolak dari prinsip-prinsip umum sebagai berikut (Depdiknas 2002) :

a. Valid

Evaluasi pembelajaran harus dapat memberikan informasi yang akurat (tepat) tentang proses dan hasil belajar peserta didik. Tepat tidaknya hasil evaluasi ini antara lain dipengaruhi oleh penggunaan teknik dan instrumen evaluasi. Maka seorang evaluator perlu memperhatikan teknik dan instrumen yang akan digunakan agar sesuai dengan kemampuan atau jenis hasil belajar yang akan dievaluasi. Misalnya, jika yang akan diukur adalah hasil belajar kognitif, maka teknik dan instrumen yang digunakan yang betul-betul cocok untuk mengukur hasil belajar kognitif tersebut, bukan yang sebenarnya cocok untuk mengukur hasil belajar psikomotor atau afektif.

b. Mendidik

Evaluasi pembelajaran harus memberi sumbangan positif terhadap pencapaian belajar peserta didik. Hasil evaluasi bagi peserta didik yang sudah berhasil lulus hendaknya dinyatakan dan dapat dirasakan sebagai penghargaan, sedangkan bagi yang kurang berhasil dapat dijadikan sebagai pemicu semangat belajar.

c. Berorientasi pada kompetensi

Evaluasi pembelajaran harus mengacu kepada rumusan kompetensi yang telah dirumuskan dalam silabus dan diarahkan untuk menilai pencapaian kompetensi.

d. Adil dan obyektif

Evaluasi pembelajaran harus adil terhadap semua peserta didik dan tidak membedakan latarbelakang peserta didik yang tidak berkaitan dengan pencapaian hasil belajar. Obyektivitas penilaian tergantung dan dipengaruhi oleh faktor-faktor pelaksana, kriteria untuk skoring dan pembuatan keputusan pencapaian hasil belajar.

e. Terbuka

Kriteria penilaian dan dasar pengambilan keputusan harus jelas dan terbuka bagi semua pihak sehingga keputusan tentang keberhasilan peserta didik jelas bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

f. Berkesinambungan

Evaluasi pembelajaran dilakukan secara berencana, bertahap, dan terus menerus untuk memperoleh

gambaran tentang perkembangan kemajuan belajar peserta didik sebagai hasil kegiatan belajarnya.

g. Menyeluruh

Evaluasi terhadap proses dan hasil belajar peserta didik harus dilaksanakan secara menyeluruh, utuh, dan tuntas yang mencakup seluruh aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan menggunakan teknik dan prosedur yang komprehensif dengan berbagai bukti hasil belajar peserta didik.

h. Bermakna

Evaluasi pembelajaran hendaknya mudah dipahami, mempunyai arti, berguna, dan bisa ditindaklanjuti oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

2. Prinsip Khusus Evaluasi

Dalam melakukan evaluasi selain bertitik tolak pada prinsip umum, juga harus diperhatikan beberapa prinsip khusus dalam melakukan evaluasi yaitu :

a. Evaluasi proses dan hasil belajar harus memungkinkan adanya kesempatan yang terbaik bagi peserta didik untuk menunjukkan apa yang mereka ketahui dan pahami, serta mendemonstrasikan kemampuannya. Prinsip khusus ini berimplementasi sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan evaluasi hendaknya dalam suasana yang bersahabat dan tidak mengancam;
- 2) Semua peserta didik mempunyai kesempatan dan perlakuan yang sama;

- 3) Peserta didik memahami secara jelas apa yang dimaksud dalam evaluasi dan kriteria untuk membuat keputusan atas hasil evaluasi hendaknya disepakati dengan peserta didik dan orang tua atau wali.
- b. Setiap guru harus mampu melaksanakan prosedur evaluasi dan pencatatan secara tepat. Implikasi dari proses ini adalah :
- 1) Prosedur evaluasi harus dapat diterima oleh guru dan dipahami secara jelas.
 - 2) Prosedur evaluasi dan catatan harian hasil belajar peserta didik hendaknya dilaksanakan sebagai bagian dari kegiatan pembelajaran, dan tidak mengambil waktu berlebihan.
 - 3) Catatan harus mudah dibuat, jelas, mudah dipahami, dan bermanfaat untuk perencanaan pembelajaran.
 - 4) Informasi yang diperoleh untuk menilai semua pencapaian belajar peserta didik dengan berbagai cara harus digunakan sebagaimana mestinya.
 - 5) Evaluasi pencapaian belajar peserta didik yang bersifat positif untuk pencapaian belajar selanjutnya perlu direncanakan oleh guru dan peserta didik.
 - 6) Klasifikasi dan kesulitan belajar harus ditentukan sehingga peserta didik mendapat bimbingan dan bantuan belajar yang sewajarnya.
 - 7) Hasil evaluasi hendaknya menunjukkan kemajuan dan keberlanjutan pencapaian belajar peserta didik.

- 8) Evaluasi semua aspek yang berkaitan dengan pembelajaran, misalnya efektivitas kegiatan pembelajaran dan kurikulum perlu dilaksanakan.
- 9) Peningkatan keahlian guru sebagai konsekuensi dari diskusi pengalaman dan membandingkan metode dan hasil evaluasi perlu dipertimbangkan.
- 10) Pelaporan penampilan peserta didik kepada orang tua/wali, dan atasan (kepala sekolah atau pejabat di atasnya) harus dilaksanakan.

Sedangkan prinsip dasar yang harus diperhatikan di dalam menyusun tes hasil belajar:

- Ter tersebut hendaknya dapat mengukur secara jelas hasil belajar.
- Mengukur sampai yang representatif dari hasil belajar dan bahan pelajaran.
- Mencakup bermacam-macam bentuk soal yang benar-benar cocok untuk mengukur hasil belajar yang diinginkan sesuai dengan tujuan.
- Di desain sesuai dengan kegunaannya untuk memperoleh hasil yang diinginkan.
- Tes yang bertujuan untuk mencari sebab-sebab kesulitan se-realible mungkin sehingga mudah di interpretasikan dengan baik.
- Di gunakan untuk memperbaiki cara belajar peserta didik dan cara mengajar guru.

BAB 4

SUPERVISI PENDIDIKAN

A. Pengertian Supervisi

Pengertian supervisi pendidikan pada umumnya mengacu kepada usaha perbaikan pembelajaran. Akan tetapi nampaknya masih banyak keragaman pendapat dalam menafsirkan istilah tersebut. Untuk menumbuhkan suatu kerangka acuan mengenai pengertian supervisi, ada baiknya kita mengkaji kembali beberapa pendapat para ahli.

1. Neagley (1980:20) dikutip oleh Made Pidarta, mengemukakan bahwa setiap layanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, belajar dan kurikulum dikatakan supervisi. Supervisi di sini diartikan sebagai bantuan dan bimbingan kepada guru-guru dalam bidang instruksional, belajar dan kurikulum, dalam usahanya mencapai tujuan sekolah.
2. Kimbal Wiles (1956:8) berpendapat bahwa “*Supervision is an assistance in the development of a better teaching-learning situation*”, yaitu suatu bantuan dalam pengembangan/ peningkatan situasi belajar mengajar yang lebih baik.

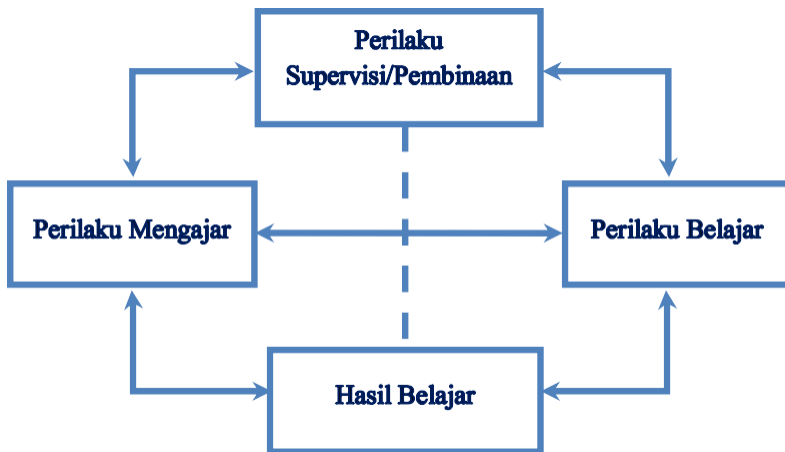
3. N. A. Ametembun (1981:5) merumuskan bahwa supervisi pendidikan adalah pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan. Pendidikan yang dimaksudkan berupa bimbingan atau tuntutan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya, dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya.
4. Oteng Sutisna (1982:223) menjelaskan bahwa pandangan baru tentang supervisi terdapat ide-ide pokok, seperti: menggalakan pertumbuhan profesional guru, mengembangkan masalah-masalah pembelajaran dengan efektif. Pendekatan-pendekatan baru tentang supervisi ini menekankan pada peranan supervisi selaku bantuan, pelayanan atau pembinaan pada guru dan personil pendidikan lain dengan maksud untuk kemampuan guru dan kualitas pendidikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada hakikatnya supervisi pendidikan dapat diartikan sebagai bimbingan profesional bagi guru-guru. Bimbingan profesional yang dimaksudkan adalah segala usaha yang memberikan kesempatan bagi guru-guru untuk berkembang secara profesional, sehingga mereka lebih maju lagi dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu memperbaiki dan meningkatkan proses belajar peserta didik.

Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi pembelajaran agar memperoleh kondisi yang lebih baik. Meskipun tujuan akhirnya tertuju pada hasil belajar peserta didik, namun yang diutamakan dalam supervisi adalah bantuan kepada guru.

Supervisi dapat pula diartikan sebagai suatu bentuk peninjauan dan pembinaan kepala sekolah dan pengawas sekolah terhadap kinerja guru dengan tujuan memberikan pembinaan kepada guru-guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Menurut Alfonso (1981), Neagley dan Evans (1980), serta Marks Stroops (1978) yang dikutip oleh Djam'an Satori, melukiskan hubungan supervisi, proses pembelajaran dan hasil belajar seperti pada gambar berikut:



Gambar 4.1 Hubungan supervisi, proses pembelajaran, dan hasil belajar

Gambar di atas menjelaskan bahwa suatu pembelajaran sangat tergantung pada kemampuan mengajar guru, maka kegiatan supervisi menaruh perhatian utama pada peningkatan kemampuan profesional guru, yang pada

gilirannya akan meningkatkan mutu proses pembelajaran. Dalam analisis terakhir, kualitas supervisi akan direfleksikan pada peningkatan hasil belajar murid.

B. Fungsi dan Tujuan Supervisi

1. Fungsi Supervisi Pendidikan

Dalam pelaksanaannya supervisor pendidikan perlu memahami fungsi-fungsi supervisi yang merupakan tugas pokok sebagai supervisor pendidikan. Fungsi-fungsi utama supervisi pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Menyelenggarakan inspeksi

Sebelum memberikan pelayanan terhadap guru, supervisor perlu mengadakan inspeksi terlebih dahulu. Inspeksi tersebut dimaksudkan sebagai usaha mensurvei seluruh sistem pendidikan yang ada, guna menemukan masalah-masalah, kekurangan-kekurangan, baik pada guru, peserta didik, perlengkapan, kurikulum, tujuan pendidikan, metode mengajar, maupun perangkat lain di sekitar keadaan proses belajar mengajar. Sebagai fungsi supervisi, inspeksi harus bersumber pada data yang aktual dan tidak pada informasi yang sudah kadaluwarsa.

b. Penelitian hasil inspeksi data

Data tersebut kemudian diolah untuk dijadikan bahan penelitian. Dengan cara ini dapat ditemukan teknik dan prosedur yang efektif sebagai keperluan

penyelenggaraan pemberian bantuan kepada guru, sehingga supervisi dapat berhasil dengan memuaskan.

Langkah-langkah yang dapat ditempuh dalam melaksanakan supervisi sekurang-kurangnya adalah :

- 1) menemukan masalah yang ada pada situasi pembelajaran;
- 2) mencoba mencari pemecahan yang diperkirakan efektif;
- 3) menyusun program perbaikan;
- 4) mencoba cara baru; dan
- 5) merumuskan pola perbaikan yang ada standar untuk pemakaian yang lebih luas.

c. Penilaian

Kegiatan penilaian berupa usaha mengetahui segala fakta yang mempengaruhi kelangsungan persiapan, penyelenggaraan dan hasil pembelajaran.

d. Latihan

Berdasarkan hasil penelitian dan kemudian diadakan latihan. Pelatihan ini dimaksudkan untuk memperkenalkan cara-cara baru sebagai upaya perbaikan dan atau peningkatan. Hal ini pun bisa sebagai pemecahan atas masalah-masalah yang dihadapi. Pelatihan ini dapat berupa lokakarya, seminar, demonstrasi mengajar, simulasi, observasi, saling mengunjungi atau cara lain yang dipandang efektif.

e. Pembinaan

Pembinaan atau pengembangan merupakan lanjutan dan kegiatan memperkenalkan cara-cara baru. Kegiatan ini

dimaksudkan untuk menstimulasi, mengarahkan, memberi semangat agar guru-guru mau menerapkan cara-cara baru yang diperkenalkan sebagai hasil penemuan penelitian, termasuk dalam hal ini membantu guru-guru memecahkan kesulitan dalam menggunakan cara-cara baru.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan fungsi supervisi pendidikan yaitu :

- Secara umum fungsi supervisi pendidikan adalah salah satu mekanisme untuk meningkatkan kemampuan profesional dalam upaya mewujudkan proses belajar peserta didik yang lebih baik melalui pembelajaran yang lebih baik pula.
- Secara khusus berfungsi pula untuk mengkoordinasi semua usaha sekolah, memperluas pengalaman guru, mendorong usaha-usaha pembelajaran kreatif, memberikan penilaian secara terus menerus, dan memberikan pengetahuan serta keterampilan kepada guru.

2. Tujuan Supervisi Pendidikan

Tujuan supervisi pendidikan adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar peserta didik. Bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tetapi juga mengembangkan potensi kualitas guru. Permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan supervisi di lingkungan pendidikan dasar

adalah bagaimana cara mengubah pola pikir yang bersifat otokrat dan korektif menjadi sikap yang konstruktif dan kreatif, yaitu sikap yang menciptakan situasi dan relasi di mana guru-guru merasa aman dan diterima sebagai subyek yang dapat berkembang sendiri. Untuk itu, supervisi harus dilaksanakan berdasarkan data, fakta yang obyektif.

Tujuan umum supervisi pembelajaran yaitu:

- a. meningkatkan efektivitas dan efisiensi belajar-mengajar,
- b. mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif di sekolah sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan kebijakan yang telah ditetapkan,
- c. menjamin agar kegiatan sekolah berlangsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga segala sesuatunya berjalan lancar dan diperoleh hasil yang optimal,
- d. menilai keberhasilan sekolah dalam pelaksanaan tugasnya, dan
- e. memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki kesalahan, kekurangan dan kekhilafan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi sekolah sehingga dapat dicegah kesalahan dan penyimpangan yang lebih jauh (Suprihatin, 1989:305).

Ada dua hal yang mendasari pentingnya supervisi dalam proses pendidikan yaitu:

- a. Perkembangan kurikulum merupakan gejala kemajuan pendidikan.

Perkembangan tersebut sering menimbulkan perubahan struktur maupun fungsi kurikulum. Pelaksanaan

kurikulum tersebut memerlukan penyesuaian yang terus-menerus dengan keadaan nyata di lapangan. Hal ini berarti bahwa guru-guru senantiasa harus berusaha mengembangkan kreativitasnya agar daya upaya pendidikan berdasarkan kurikulum dapat terlaksana secara baik. Namun demikian, upaya tersebut tidak selamanya berjalan mulus. Banyak hal sering menghambat, yaitu tidak lengkapnya informasi yang diterima, keadaan sekolah yang tidak sesuai dengan tuntutan kurikulum, masyarakat yang tidak mau membantu, keterampilan menerapkan metode yang masih harus ditingkatkan dan bahkan proses memecahkan masalah belum terkuasai. Dengan demikian, guru dan Kepala Sekolah yang melaksanakan kebijakan pendidikan di tingkat paling mendasar memerlukan bantuan-bantuan khusus dalam memenuhi tuntutan pengembangan pendidikan, khususnya pengembangan kurikulum.

- b. Pengembangan personel, pegawai atau karyawan senantiasa merupakan upaya yang terus-menerus dalam suatu organisasi.

Pengembangan personal dapat dilaksanakan secara formal dan informal. Pengembangan formal menjadi tanggung jawab lembaga yang bersangkutan melalui penataran, tugas belajar, loka karya dan sejenisnya. Sedangkan pengembangan informal merupakan tanggung jawab pegawai sendiri dan dilaksanakan secara mandiri atau bersama dengan rekan kerjanya,

melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan ilmiah, percobaan suatu metode mengajar, dan lain sebagainya. Kegiatan supervisi pengajaran merupakan kegiatan yang wajib dilaksanakan dalam penyelenggaraan pendidikan. Pelaksanaan kegiatan supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah dalam memberikan pembinaan kepada guru. Hal tersebut karena proses pembelajaran yang dilaksanakan guru merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan peserta didik atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu kegiatan supervisi dipandang perlu untuk memperbaiki kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Secara umum ada 2 (dua) kegiatan yang termasuk dalam kategori supervisi pembelajaran, yakni:

- a. Supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah kepada guru

Secara rutin dan terjadwal Kepala Sekolah melaksanakan kegiatan supervisi kepada guru-guru dengan harapan agar guru mampu memperbaiki proses pembelajaran yang dilaksanakan. Dalam prosesnya, kepala sekolah memantau secara langsung ketika guru sedang melakukan kegiatan pembelajaran. Guru mendesain kegiatan pembelajaran dalam bentuk Rencana Pelaksanaan Pembelajaran kemudian kepala

sekolah mengamati proses pembelajaran yang dilakukan guru. Saat kegiatan supervisi berlangsung, kepala sekolah menggunakan lembar observasi yang sudah dibagikan.

- b. Supervisi yang dilakukan oleh Pengawas Sekolah kepada Kepala Sekolah dan guru-guru untuk meningkatkan kinerja.

Kegiatan supervisi dilakukan oleh Pengawas Sekolah yang bertugas di suatu Gugus Sekolah. Gugus Sekolah adalah gabungan dari beberapa sekolah terdekat, biasanya terdiri atas 5-8 Sekolah.

Hal-hal yang diamati pengawas sekolah ketika melakukan kegiatan supervisi untuk memantau kinerja kepala sekolah, di antaranya administrasi sekolah, meliputi:

- a. Bidang Akademik, mencakup kegiatan:
 - 1) menyusun program tahunan, dan semester,
 - 2) mengatur jadwal pelajaran,
 - 3) mengatur pelaksanaan penyusunan model satuan pembelajaran,
 - 4) menentukan norma kenaikan kelas,
 - 5) menentukan norma penilaian,
 - 6) mengatur pelaksanaan evaluasi belajar,
 - 7) meningkatkan perbaikan mengajar,
 - 8) mengatur kegiatan kelas apabila guru tidak hadir, dan
 - 9) mengatur disiplin dan tata tertib kelas.
- b. Bidang Kepeserta didikan, mencakup kegiatan:

- 1) mengatur penerimaan peserta didik baru sesuai peraturan penerimaan peserta didik baru,
 - 2) mengelola layanan bimbingan dan konseling,
 - 3) mencatat kehadiran dan ketidakhadiran peserta didik, dan
 - 4) mengatur dan mengelola kegiatan ekstrakurikuler.
- c. Bidang Personalia, mencakup kegiatan:
- 1) mengatur pembagian tugas guru,
 - 2) mengajukan kenaikan pangkat, gaji, dan mutasi guru,
 - 3) mengatur program kesejahteraan guru,
 - 4) mencatat kehadiran dan ketidakhadiran guru, dan
 - 5) mencatat masalah atau keluhan-keluhan guru.
- d. Bidang Keuangan, mencakup kegiatan:
- 1) menyiapkan rencana anggaran dan belanja sekolah,
 - 2) mencari sumber dana untuk kegiatan sekolah,
 - 3) mengalokasikan dana untuk kegiatan sekolah, dan
 - 4) mempertanggungjawabkan keuangan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- e. Bidang Sarana dan Prasarana, mencakup kegiatan:
- 1) penyediaan dan seleksi buku pegangan guru,
 - 2) layanan perpustakaan dan laboratorium,
 - 3) penggunaan alat peraga,
 - 4) kebersihan dan keindahan lingkungan sekolah,
 - 5) keindahan dan kebersihan kelas, dan
 - 6) perbaikan kelengkapan kelas.
- f. Bidang Hubungan Masyarakat, mencakup kegiatan:
- 1) kerjasama sekolah dengan orangtua peserta didik,

- 2) kerjasama sekolah dengan Komite Sekolah,
- 3) kerjasama sekolah dengan lembaga-lembaga terkait, dan
- 4) kerjasama sekolah dengan masyarakat sekitar (Depdiknas 1997).

Sedangkan ketika mensupervisi guru, hal-hal yang dipantau pengawas juga terkait dengan administrasi pembelajaran yang harus dikerjakan guru, diantaranya:

- a. Penggunaan program semester.
- b. Penggunaan rencana pembelajaran.
- c. Penyusunan rencana harian.
- d. Program dan pelaksanaan evaluasi.
- e. Kumpulan soal.
- f. Buku pekerjaan peserta didik.
- g. Buku daftar nilai.
- h. Buku analisis hasil evaluasi.
- i. Buku program perbaikan dan pengayaan.
- j. Buku program Bimbingan dan Konseling.
- k. Buku pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler.

C. Teknik Supervisi Pendidikan

Teknik supervisi yang sering digunakan di sekolah meliputi:

1. Kunjungan Kelas

Kunjungan kelas ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi dalam rangka peningkatan kualitas proses dan

hasil pembelajaran bukan menentukan kondite. Supervisor memasuki ruang kelas dalam pembelajaran menggunakan tiga cara, yaitu:

- a. Direncanakan pengawas dan diberitahukan kepada guru yang bersangkutan.

Waktu supervisi sudah ditentukan oleh pengawas dan diberitahukan kepada guru dengan maksud agar guru dapat mempersiapkan diri sebaik-baiknya dalam melaksanakan pembelajaran.

- b. Direncanakan oleh pengawas, tetapi tidak diberitahukan kepada guru.

Waktu pelaksanaan supervisi sudah diatur oleh supervisor, namun pelaksanaannya tidak diberitahukan kepada guru, dengan tujuan untuk mengetahui kesiapan dan kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

- c. Direncanakan oleh guru, kemudian mengundang pengawas.

Dalam hal ini guru menentukan jadwal pelaksanaan supervisi yang disesuaikan dengan jadwal mengajar di kelas, kemudian mengundang supervisor untuk melakukan supervisi kepada guru tersebut.

2. Pertemuan Pribadi

Pertemuan pribadi adalah dialog antara pengawas dan guru mengenai usaha-usaha meningkatkan kemampuan profesional guru. Pertemuan pribadi dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. Pertemuan pribadi sebelum kunjungan kelas.

- b. Membicarakan upaya perbaikan proses pembelajaran sebagai fokus observasi kelas.
- c. Pertemuan pribadi sesudah kunjungan kelas.
- d. Membicarakan kelebihan dan kekurangan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan sebagai umpan balik bagi guru.

3. Rapat Dewan Guru

Rapat dewan guru merupakan pertemuan antar semua guru dan kepala sekolah yang membicarakan berbagai hal yang menyangkut penyelenggaraan pendidikan dan proses pembelajaran. Maksud rapat dewan guru:

- a. Mengatur seluruh anggota staf agar memiliki kesamaan tujuan.
- b. Mendorong anggota agar mengetahui tanggung jawab masing-masing.
- c. Bersama-sama menentukan cara yang dapat dilakukan perbaikan pembelajaran.
- d. Meningkatkan arus komunikasi dan informasi.

4. Kunjungan Antar Kelas

Pengawas mengunjungi sekolah secara teratur untuk memberikan pembinaan, baik dengan pemberitahuan maupun mendadak atau atas undangan guru atau kepala sekolah.

5. Kunjungan antar sekolah

Guru-guru atau staf mengunjungi sekolah yang dinilai berhasil. Pengawas dapat memanfaatkan guru sekolah lain untuk memberikan pembinaan.

6. Penerbitan buletin profesional

Buletin profesional ialah selebaran berkala yang berisi topik-topik tertentu berkaitan dengan usaha peningkatan proses belajar-mengajar. Buletin ini tidak haru sditulis oleh para ahli, tetapi semua guru atau staff yang telah mempunyai pengalaman keberhasilan dalam proses pembelajaran.

7. Penataran atau pendidikan dan pelatihan

Penataran atau diklat dapat dilaksanakan dari sekolah sendiri atau mengikuti program yang dilaksanakan oleh pihak-pihak tertentu.

D. Prosedur Supervisi Pembelajaran/Pelayanan Profesional Guru

Supervisi merupakan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan membawa guru ke tingkat kemampuan yang lebih tinggi. Jadi supervisi tidak dapat diselesaikan dengan satu kegiatan berupa kunjungan kelas saja, atau hanya dengan mengadakan wawancara saja, atau hanya menyuruh guru mengikuti penataran saja.

Secara keseluruhan, Moh. Rivai menggambarkan prosedur supervisi pendidikan pada bagan berikut:

Tabel 4.1 Prosedur supervisi pendidikan

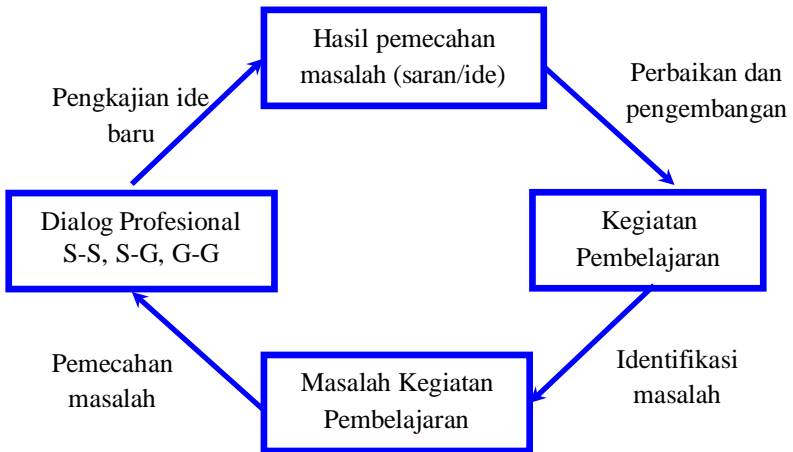
<p>a. Pengumpulan data, tentang keseluruhan situasi pembelajaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ murid ➤ guru ➤ program pengajaran ➤ alat/fasilitas ➤ situasi 	<p>Dengan cara/teknik:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ observasi/kunjungan kelas ➤ pertemuan pribadi ➤ studi laporan dan dokumen ➤ kuesioner
<p>b. Penyimpulan/penilaian, tentang:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ keberhasilan murid ➤ keberhasilan guru ➤ faktor-faktor penunjang yang menghambat dalam proses pembelajaran. 	<p>Dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ menentukan kriteria bersama ➤ pertemuan pribadi ➤ diskusi antar guru
<p>c. Diskusi kelemahan, tentang:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ penampilan guru di depan kelas ➤ penguasaan materi ➤ penguasaan metode ➤ hubungan antar personil ➤ administrasi kelas 	<p>Dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ pertemuan pribadi ➤ rapat staf ➤ konsultasi dengan nara sumber/ahli
<p>d. Memperhatikan kelemahan/meningkatkan kemampuan, dalam hal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ kelemahan /kekurangan yang telah dikemukakan bersama. 	<p>Dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ informasi langsung ➤ demokrasi ➤ inter class dan inter school visit ➤ tugas bacaan

	➤ penataran dalam berbagai bentuk
e. Bimbingan dan pengembangan, dalam hal: <ul style="list-style-type: none"> ➤ penerapan hasil usaha ➤ peningkatan/penataran 	Dengan cara: <ul style="list-style-type: none"> ➤ kunjungan kelas ➤ pertemuan pribadi
f. Penilaian kemajuan, dalam hal: <ul style="list-style-type: none"> ➤ perubahan yang telah tercapai ➤ sebagai hasil peningkatan dan bimbingan 	Dengan cara: <ul style="list-style-type: none"> ➤ kunjungan kelas ➤ pertemuan pribadi ➤ observasi ➤ diskusi

Dalam usaha memberikan pelayanan profesional kepada guru-guru, supervisor pendidikan akan menaruh perhatian terhadap aspek-aspek proses mengajar belajar yang merupakan kondisi bagi terwujudnya proses belajar yang efektif. Dalam hal ini tugas seorang supervisor pendidikan adalah mempelajari secara obyektif dan terus menerus tentang masalah proses pembelajaran atas dasar itu ia memberikan pelayanan atau bimbingan profesional yang diperlukan kepada guru-guru.

Demikian seorang supervisor pendidikan hanya akan efektif apabila ia memahami persoalan-persoalan pembelajaran yang dihadapi oleh guru-guru yang selanjutnya memberikan bimbingan profesional yang sesuai

dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi oleh guru-guru, baik secara perorangan maupun kelompok. Lebih dari itu, seorang supervisor pendidikan baru yang berorientasi pada perbaikan pembelajaran. Ini berarti bahwa, seorang supervisor pendidikan dituntut untuk selalu “dekat” dengan guru-guru dan menempatkan diri sebagai bagian dari sistem pembelajaran (Djam’an Satori, 1985).



Keterangan S = supervisor G = guru

Gambar 4.2 Supervisi Pendidikan sebagai bagian dari Sistem Pembelajaran

BAB 5

PERAN PROFESI GURU DI BIDANG LAYANAN ADMINISTRASI

A. Pengertian Administrasi Pendidikan

Menurut Soebari Trisna, administrasi adalah keseluruhan proses penyelenggaraan dalam usaha kerja sama dua orang atau lebih dengan secara rasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efisien. Sedangkan Depdiknas menjelaskan bahwa administrasi ialah usaha bersama untuk mendayagunakan semua sumber secara efektif dan efisien guna untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan.

Pengertian administrasi atau manajemen banyak diungkap oleh para ahli administrasi pendidikan. Diantaranya Syarif (1976 :7) menjelaskan bahwa administrasi pendidikan adalah “segala usaha bersama untuk mendayagunakan sumber-sumber (personil maupun materiil) secara efektif dan efisien untuk menunjang tercapainya pendidikan. Menurut Syamsi (1985:10) “administrasi adalah seluruh kegiatan dalam setiap usaha kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok atau lebih

orang-orang secara bersama-sama dan simultan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Soepardi (1988:7) “ administrasi adalah keseluruhan proses kegiatan-kegiatan kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok atau lebih oarang-orang secara bersama-sama dan simultan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian administrasi pendidikan menurut Sutisna (1979:2-3) adalah keseluruhan (proses) yang membuat sumber-sumber personil dan materil sesuai yang tersedia dan efektif bagi tercapainya tujuan-tujuan bersama. Ia mengerjakan fungsi-fungsinya dengan jalan mempengaruhi perbuatan orang-orang. Proses ini meliputi perencanaan, organisasi, koordinasi, pengawasan, penyelenggaraan dan pelayanan dari segala sessuatu mengenai urusan sekolah yang langsung berhubungan dengan pendidikan sekolah seperti kurikulum, guru, peserta didik, metode-metode, alat-alat pelajaran, dan bimbingan. Juga soal-soal tentang tanah dan bangunan sekolah, perlengkapan, pembekalan, dan pembiayaan yang diperlukan penyelenggaraan pendidikan termasuk didalamnya.

Hadari Nawawi mendefinisikan administrasi pendidikan sebagai rangkaian kegiatan atau keseluruhan proses pengendalian usaha kerja sama sejumlah orang untuk mencapai tujuan pendidikan secara berencana dan sistematis yang diselenggarakan dalam lingkungan tertentu, terutama berupa pendidikan lembaga formal. Sedangkan dalam *encyclopedia of educational research chester* W. Haris

mendefinisikan administrasi pendidikan sebagai suatu proses pengintegrasian segala usaha pendayagunaan sumber-sumber personalia dan material sebagai usaha untuk meningkatkan secara efektif pengembangan kualitas manusia. Engkoswara (1987 : 42) menjelaskan bahwa administrasi pendidikan dalam arti yang seluas-luasnya adalah suatu ilmu yang mempelajari penataan sumber daya yaitu sumber daya manusia, kurikulum atau sumber belajar dan fasilitas untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal dan menciptakan suasana yang baik bagi manusia, yang turut serta dalam pencapaian tujuan pendidikan yang disepakati. Administrasi pendidikan pada dasarnya adalah suatu media belaka untuk mencapai tujuan pendidikan secara produktif yaitu efektif dan efisien.

Purwanto dan Djojopranoto (1981:14) mengatakan bahwa karena administrasi pendidikan merupakan suatu usaha bersama yang dilakukan untuk mendayagunakan semua sumber daya baik manusia, uang, bahan dan peralatan serta metode untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Jadi “administrasi pendidikan adalah proses keseluruhan kegiatan bersama dalam bidang pendidikan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaporan, pengkoordinasian, pengawasan dan pembiayaan, dengan menggunakan atau memanfaatkan fasilitas yang tersedia, baik personil, materil, maupun spirituil untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.” Sedangkan Djam’an Satori, (1980: 4) mengatakan administrasi pendidikan dapat diartikan sebagai

keseluruhan proses kerjasama dengan memanfaatkan semua sumber personil dan materil yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian definisi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa administrasi pendidikan adalah suatu proses keseluruhan kegiatan bersama dalam bidang pendidikan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan, pembiayaan dan pelaporan dengan menggunakan atau memanfaatkan fasilitas yang tersedia, baik personal, material maupun spritual untuk mencapai tujuan pendidikan secara efesien dan efektif.

Dari pengertian di atas, maka perlu ditegaskan disini bahwa;

1. Administrasi pendidikan merupakan proses keseluruhan dan kegiatan bersama yang dilakukan oleh semua pihak yang ada sangkut pautnya dengan tugas-tugas pendidikan.
2. Administrasi pendidikan mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, khususnya dalam bidang pendidikan yang diselenggarakan di sekolah-sekolah.
3. Administrasi pendidikan bukan hanya sekedar kegiatan tata usaha seperti dilakukan di kantor-kantor, inspeksi pendidikan lainnya.

B. Fungsi Administrasi Pendidikan

Fungsi umum administrasi yang oleh Henri Fayol dikatakan berlaku bagi setiap organisasi. Pada dasarnya fungsi administrasi merupakan proses pencapaian tujuan melalui serangkaian usaha tersebut. Oleh karena itu fungsi administrasi pendidikan dibicarakan sebagai serangkaian proses kerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan itu.

Agar kegiatan dalam komponen administrasi pendidikan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan, kegiatan tersebut harus dikelola melalui sesuatu tahapan proses yang merupakan daur (siklus), mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, komunikasi, supervisi, kepegawaian, pembiayaan, dan penilaian. Berikut diuraikan gambaran yang jelas tentang fungsi administrasi pendidikan yaitu:

1. Perencanaan

Setiap program ataupun konsepsi memerlukan perencanaan terlebih dahulu sebelum melaksanakan. Perencanaan adalah cara menghampiri masalah. Dalam penghampiran masalah itu si perencana berbuat merumuskan apa saja yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Perencanaan merupakan sarat mutlak bagi kegiatan administrasi, tanpa perencanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Didalam kegiatan perencanaan ada dua faktor yang harus diperhatikan, yaitu faktor tujuan dan faktor sarana, baik sarana personal maupun sarana material. Sedangkan langkah-langkah dalam perencanaan meliputi;

- a. Menentukan dan merumuskan tujuan yang hendak dicapai.
- b. Meneliti masalah –masalah atau pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan.
- c. Mengumpulkan data-data dan informasi yang diperlukan.
- d. Menentukan tahap-tahap atau rangkaian tindakan.
- e. Merumuskan bagaimana masalah-masalah itu akan dipecahkan dan bagaimana pekerjaan-pekerjaan itu akan diselesaikan.

Syarat-syarat perencanaan adalah sebagai berikut;

- a. Perencanaan harus didasarkan atas tujuan yang jelas.
- b. Bersifat sederhana, realitas, dan jelas.
- c. Terinci memuat segala uraian serta klasifikasi kegiatan dan rangkaian tindakan sehingga mudah dipedomani dan dijalankan.
- d. Memiliki fleksibilitas sehingga mudah disesuaikan dengan kebutuhan serta situasi dan kondisi sewaktu-waktu.
- e. Terdapat pertimbangan antara bermacam-macam bidang akan digarap dalam perencanaan itu menurut urgensi masing-masing.
- f. Diusahakan adanya penghematan tenaga, biaya, dan waktu serta kemungkinan penggunaan sumber daya dan dana yang tersedia dengan sebaik-baiknya.

- g. Diusahakan agar sedapat mungkin tidak terjadi adanya duplikasi pelaksanaan.

Dengan kata lain perencanaan dapat berarti pula memikirkan tentang penghematan tenaga, biaya dan waktu, juga membatasi kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi dan menghindari adanya duplikasi-duplikasi atau tugas-tugas/pekerjaan rangkap yang dapat menghambat jalan penyelesaiannya.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan aktivitas menyusun dan membentuk hubungan kerja antara orang-orang sehingga terwujud suatu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengorganisasian sebagai fungsi administrasi pendidikan menjadi tugas utama bagi para pemimpin pendidikan termasuk kepala sekolah, terutama dalam kegiatan sehari-hari di sekolah terdapat berbagai macam pekerjaan yang memerlukan kecakapan dan ketrampilan dan tanggung jawab yang berbeda-beda.

Kemudian yang perlu diperhatikan dalam pengorganisasian antara lain ialah pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab, hendaknya disesuaikan dengan pengalaman, bakat, minat, pengetahuan dan kepribadian masing-masing orang-orang yang diperlukan dalam menjalankan tugas.

Fungsi organisasi dapat diartikan bermacam-macam yaitu;

- a. Sebagai pemberi struktur terutama dalam penyusunan/penempatan personal, pekerjaan-pekerjaan materilan dan pikiran-pikiran di dalam struktur.
- b. Sebagai menetapkan hubungan antara orang-orang, kewajiban-kewajiban, hak-hak dan tanggung jawab masing-masing anggota disusun menjadi pola-pola kegiatan yang tertuju pada tercapainya tujuan.
- c. Sebagai alat untuk mempersatukan usaha-usaha untuk menyelesaikan pekerjaan.

Organisasi yang baik hendaklah memiliki ciri-ciri atau sifat sebagai berikut;

- a. Memiliki tujuan yang jelas.
- b. Tiap anggota memahami dan menerima tujuan tersebut.
- c. Adanya kesatuan arah sehingga dapat menimbulkan kesatuan tindakan dan kesatuan pikiran.
- d. Adanya kesatuan perintah, para bawahan hanya mempunyai seorang atasan langsung dari padanya ia menerima perintah atau bimbingan dan kepada siapa ia harus mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya.
- e. Adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab masing-masing anggota.
- f. Adanya pembagian tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian dan bakat masing-masing. Sehingga dapat menimbulkan kerja sama yang harmonis dan kooperatif.

3. Pengkoordinasian

Adanya bermacam-macam tugas/pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang, memerlukan adanya koordinasi dari seorang pemimpin. Adanya koordinasi yang baik dapat menghindarkan kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat atau kesimpang siuran dalam tindakan.

Kita mengetahui bahwa rencana/program-program pendidikan yang harus di laksanakan di sekolah-sekolah sifatnya sangat kompleks dan sangat mengandung banyak segi yang saling bersangkutan paut satu sama lain.

Sifat kompleks yang dipunyai oleh program pendidikan di sekolah menunjukkan sangat perlunya tindakan-tindakan yang dikoordinasikan atau dengan kata lain koordinasi ialah aktivitas membawa orang-orang material, pikiran-pikiran, teknik-teknik, tujuan-tujuan kedalam hubungan yang harmonis dan produktif dalam mencapai suatu tujuan.

4. Komunikasi.

Komunikasi dalam setiap bentuk adalah suatu proses yang hendak mempengaruhi sikap dan perbuatan orang-orang dalam struktur organisasi. Kemudian didalam komunikasi diperlukan motivasi dengan memperhatikan unsur-unsur sebagai berikut;

- a. Adanya keinginan untuk berhasil.
- b. Kejelasan tindakan yang harus diambil/dianjurkan.

- c. Keyakinan bahwa perubahan yang dianjurkan akan membawa hasil positif.
- d. Keyakinan adanya kesempatan yang sama bagi semua anggota.
- e. Keinginan akan adanya kebebasan untuk menentukan, menolak ataupun menerima apa yang dianjurkan.
- f. Adanya tendensi untuk menilai (berdasarkan moral dan etika yang dianutnya) apa yang dianjurkan sebelum melaksanakan.

5. Supervisi

Setiap pelaksanaan program pendidikan memerlukan adanya pengawasan atau supervisi, dimana pengawasan bertanggung jawab tentang keefektifan program. Oleh karena itu supervisi haruslah meneliti ada tidaknya kondisi-kondisi yang akan memungkinkan tercapainya tujuan-tujuan pendidikan.

Dengan kata kata lain fungsi terpenting supervisi adalah sebagai berikut;

- a. Menentukan kondisi-kondisi atau syarat-syarat apakah yang diperlukan.
- b. Memenuhi/mengusahakan syarat-syarat yang di perlukan.

6. Kepegawaian

Masalah yang diperlukan dalam didalam kegiatan-kegiatan kepegawaian ialah pemberian motivasi kepada para pegawai agar selalu bekerja giat, kesejahteraan pegawai, insentif dan penghargaan atau jasa-jasa mereka. Kondite dan

bimbingan untuk dapat lebih maju, kemudian adanya kesempatan untuk mengupgrade diri, masalah pemberhentian dan pensiun pegawai.

7. Pembiayaan

Pembiayaan ini dapat diibaratkan bensin bagi sebuah mobil atau motor. Mengingat pentingnya biaya bagi setiap organisasi, tanpa biaya yang mencukupi tidak mungkin terjamin kelancaran jalannya suatu organisasi.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pembiayaan adalah sebagai berikut;

- a. Rencanakan tentang beberapa pembiayaan yang diperlukan.
- b. Dari mana dan bagaimana biaya itu dapat diperoleh/diusahakan.
- c. Bagaimana penggunaannya.
- d. Siapa yang melaksanakannya.
- e. Bagaimana pembukuan dan pertanggung jawabannya.
- f. Bagaimana pengawasan dan lain-lain.

8. Penilaian

Evaluasi sebagai fungsi administrasi pendidikan adalah aktivitas untuk meneliti dan mengetahui sampai dimana pelaksanaan yang dilakukan didalam proses keseluruhan organisasi dalam mencapai hasil yang sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan. Dengan kata lain supervisi atau evaluasi selanjutnya dapat diusahakan bagaimana cara-cara memperbaikinya.

C. Tujuan Administrasi Pendidikan

Tujuan administrasi pendidikan adalah agar semua kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Kemudian menurut Sergiovani dan Carver adalah efektivitas produksi, efisien, kemampuan menyesuaikan diri, dan kepuasan kerja.

Sedangkan tujuan administrasi pendidikan di Indonesia yang dilaksanakan di sekolah juga bersumber dari tujuan pendidikan Nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Jabaran UUD 1945 tentang pendidikan dituangkan dalam Undang-Undang No. 20, Tahun 2003. Pasal 3 menyebutkan, “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

D. Peran Guru Dalam Administrasi Pendidikan

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992, Pasal 20 disebutkan bahwa : "Tenaga kependidikan yang akan ditugaskan untuk bekerja sebagai pengelola satuan pendidikan dan pengawas pada jenjang pendidikan dasar dan menengah dipilih dari kalangan guru." Ini berarti, bahwa selain peranannya untuk menyukseskan kegiatan administrasi di sekolah, guru perlu secara sungguh-sungguh menimba pengalaman dalam administrasi sekolah, jika karier yang ditempuhnya nanti adalah menjadi pengawas, kepala sekolah atau pengelola satuan pendidikan yang lain.

Tugas utama guru yaitu mengelola proses pembelajaran dalam suatu lingkungan tertentu, yaitu sekolah. Sekolah merupakan subsistem pendidikan nasional dan di samping sekolah, sistem pendidikan nasional itu juga mempunyai komponen-komponen lainnya. Guru harus memahami apa yang terjadi dilingkungan kerjanya.

Di sekolah guru berada dalam kegiatan administrasi sekolah, sekolah melaksanakan kegiatannya untuk menghasilkan lulusan yang jumlah serta mutunya telah ditetapkan. Dalam lingkup administrasi sekolah itu peranan guru amat penting.

Dalam menetapkan kebijaksanaan dan melaksanakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pembiayaan dan penilaian kegiatan kurikulum, kepeserta didikan, sarana dan prasarana, personalia sekolah, keuangan dan hubungan sekolah-

masyarakat, guru harus aktif memberikan sumbangan, baik pikiran maupun tenaganya.

Peran guru dalam administrasi pendidikan yaitu sebagai perancang, penggerak, motivator, dan evaluator. Adapun peran guru tersebut dibidang administrasi pendidikan dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Guru Sebagai Perancang

Menjadi seorang administrator, berarti tugas guru ialah merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengawasi dan mengevaluasi program kegiatan dalam jangka pendek, menengah atau pun jangka panjang yang menjadi prioritas tujuan sekolah.

Untuk mendukung terpenuhinya kebutuhan utama sekolah, maka tugas perancang yaitu; menyusun kegiatan akademik (kurikulum dan pembelajaran), menyusun kegiatan kepeserta didikan, menyusun kebutuhan sarana-prasarana dan mengestimasi sumber-sumber pembiayaan operasional sekolah, serta menjalin hubungan dengan orang tua, masyarakat, *stakeholders* dan instansi terkait. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, ada beberapa hal yang harus diperhatikan guru, yaitu:

- a. Mengerti dan memahami visi-misi dan tujuan lembaga sekolah atau madrasah. Guru dapat menjabarkannya ke dalam sebuah isi (*content*) kurikulum dan pembelajaran (*learning*), kegiatan kepeserta didikan, penciptaan kultur/budaya sekolah, serta membangun penguatan kelembagaan yang sehat dan berkualitas.

- b. Mampu mengalisis data-data yang terkait masalah perubahan kurikulum, perkembangan peserta didik, kebutuhan sumber belajar dan pembelajaran, strategi pembelajaran, perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) serta informasi.
- c. Mampu menyusun prioritas program sekolah secara terukur dan sistematis, seperti proses rekrutmen peserta didik, masa orientasi peserta didik, proses pembelajaran, hingga proses evaluasi.

2. Guru Sebagai Penggerak

Guru juga dikatakan sebagai penggerak, yaitu mobilisator yang mendorong dan menggerakkan sistem organisasi sekolah. Untuk melaksanakan fungsi-fungsi tersebut, seorang guru harus memiliki kemampuan intelektual dan kepribadian yang kuat. Kemampuan intelektual, misalnya; punya jiwa visioner, jiwa kreator, jiwa peneliti, jiwa rasional/cerdik dan jiwa untuk maju. Sedangkan kepribadian seperti; wibawa, luwes, adil dan bijaksana, arif dan jujur, sikap objektif dalam mengambil keputusan, toleransi dan tanggungjawab, komitmen, disiplin, dan lain-lain.

Untuk mendorong dan menggerakkan sistem sekolah yang maju memang membutuhkan kemampuan brilian tersebut guna mengefektifkan kinerja sumber daya manusia secara maksimal dan berkelanjutan. Sebab jika pola ini dapat terbangun secara kolektif dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh oleh para guru, maka akan muncul

perubahan besar dalam sistem manajemen sekolah yang efektif. Melalui cita-cita dan visi besar inilah guru sebagai agen penggerak diharapkan mempunyai rasa tanggung jawab dan rasa memiliki serta rasa memajukan lembaga sekolahnya sebagai tenda besar dalam mededikasikan hidup mereka. Sebagai penggerak, guru bukanlah penonton melainkan pemain utama. Dikatakan pemain utama karena profesi guru adalah pembaharu sekaligus kreator yang menciptakan perubahan dan kemajuan sekolah. Guru harus bermakna bagi murid dan warga sekolah. Untuk mendukung cita-cita reformasi birokrasi dan administrasi pendidikan, seorang guru harus siap menghadapi perubahan dan rela melakukan perubahan dalam pendidikan.

Menurut Suparno, ada beberapa cara bagaimana langkah yang harus ditempuh oleh guru dalam menghadapi perubahan, yaitu :

Pertama, dari *segi kognitif dan kesadaran*. Guru perlu mengerti isi perubahan dan implementasinya. Mereka perlu menyadari bahwa perubahan itu perlu demi kemajuan pendidikan di Indonesia. Untuk itu, sebelum mengadakan perubahan atau reformasi, guru perlu mengetahui informasi, berdiskusi, dan belajar bersama. Mereka perlu melibatkan diri dalam pembahasan, bukan hanya melaksanakan. Misalnya, sebelum kurikulum baru diberlakukan, guru-guru sudah harus mengetahui informasi, mempelajari dan terlatih, sehingga mereka mampu menguasai isi, cara, dan implementasi kurikulum. Dalam kerangka ini, perubahan kurikulum kiranya tidak boleh sesaat diumumkan lalu

berlaku; lebih baik guru-guru disiapkan lebih dulu. Ada baiknya dibuat sekolah percobaan untuk nantinya dievaluasi apakah kurikulum baru sungguh memajukan.

Kedua, sikap moral untuk mau berubah. Sikap berani berubah demi kemajuan harus tertanam dan menjadi sikap guru. Hidup ini selalu berubah, keadaan berubah, maka perubahan tidak dapat ditolak bila kita ingin tetap hidup. Demikian juga pendidikan. Guru harus sadar akan hal ini. Salah satu cara melatih perubahan adalah dalam mengajar, tugas guru sering dirotasi, baik dalam hal kelas mengajar, tempat, maupun bahan. Dengan demikian, mereka biasa mengalami perubahan. Yang juga penting dalam hal ini adalah evaluasi kinerja guru. Bila mereka tidak mau berubah, lebih baik tidak dinaikkan jenjangnya atau tidak dikontrak lagi. Dalam hal ini kepala sekolah kadang lemah, tetap menilai guru baik meski sebenarnya tidak, karena tidak sampai hati menilai jelek temannya.

Ketiga, sikap profesional. Guru bukan tukang yang hanya menanti petunjuk, tetapi lebih sebagai seniman dan intelektual, yang harus aktif, pro-aktif, inisiatif, dan kritis. Guru perlu disadarkan bahwa mereka harus menjadi pembaharu dalam pendidikan. Yang juga penting dalam kerangka profesional adalah berusaha mencintai tugas sebagai guru. Dengan mengembangkan rasa cinta dan senang, guru akan dengan sendirinya terdorong memajukan tugasnya. Dia tidak hanya puas mendapatkan uang, tetapi juga menjadi senang karena dapat membantu generasi muda berkembang menjadi manusia utuh. Maka tugas guru sering

disebut sebagai "panggilan" (jalan hidup yang dikehendaki Tuhan), yang mengembangkan baik anak didik maupun guru sendiri sebagai pribadi. Sikap profesional lain yang amat perlu adalah *on going formation* guru. Untuk berani berubah, guru perlu terus meningkatkan pendidikannya, perlu terus belajar, karena ilmu pengetahuan yang mereka ajarkan terus berkembang. Dengan terus belajar, guru sendiri berubah. Dengan demikian, guru diharapkan mau menjadi agen perubahan di sekolah. Di sini pemerintah dan yayasan, yang menjadi "atasan" guru, berkewajiban mendorong dan menyediakan fasilitas dan kesempatan untuk *on going formation* itu.

Keempat, kesejahteraan guru. Bila gaji guru tidak cukup untuk menghidupi keluarganya, mereka pasti akan cari sambilan. Mengharuskan mereka melakukan tugasnya yang begitu berat, kiranya tidak masuk akal dan tidak adil. Kini, terdengar pemerintah akan menaikkan gaji guru. Semoga bukan hanya menaikkan gaji sesaat, tetapi sungguh memikirkan kesejahteraan guru yang layak secara menyeluruh. Kita boleh sedikit lega, anggaran belanja negara dalam bidang pendidikan akan dinaikkan. Semoga kenaikan itu terutama digunakan untuk membantu kesejahteraan guru.

Kelima, pendidikan guru yang lebih terbuka. Pendidikan calon guru harus lebih terbuka dan memberi kebebasan calon guru untuk lebih aktif, kreatif, dan kritis terhadap seluruh proses pendidikan. Suasana meniru dan

membebek pada cara dan model yang ada perlu dihilangkan dari pendidikan guru.

Keenam, *pemberian kebebasan dan tanggung jawab*. Institusi baik pemerintah maupun yayasan harus memberikan kebebasan guru untuk berinisiatif dalam melakukan tugasnya. Segala bentuk paksaan, penyeragaman, dan tekanan yang mematikan kreativitas guru perlu dihilangkan, apalagi menakuti guru dengan ancaman. Kepala sekolah pun harus memberi kebebasan guru untuk melakukan tugasnya.

3. Guru Sebagai Evaluator

Guru juga dikatakan sebagai evaluator, yaitu melakukan evaluasi/penilaian terhadap aktivitas yang telah dikerjakan dalam sistem sekolah. Peran ini penting, karena guru sebagai pelaku utamanya dalam menentukan pilihan-pilihan serta kebijakan yang relevan demi kebaikan sistem yang ada di sekolah, baik itu menyangkut kurikulum, pengajaran, sarana-prasarana, regulasi, sasaran dan tujuan, hingga masukan dari masyarakat luas.

Seorang guru harus terus menerus melakukan evaluasi baik ke dalam maupun ke luar sekolah, guna meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik. Evaluasi ke dalam (*internal*) ditujukan untuk melihat kembali tingkat keberhasilan dan kelemahan yang dihadapi sekolah, misalnya:

- 1) Visi, misi, tujuan dan sasaran,

- 2) Kurikulum,
- 3) Pendidik dan tenaga kependidikan,
- 4) Dana, sarana prasarana, regulasi, organisasi, budaya kerja dan atau belajar.

Sementara evaluasi ke luar (eksternal) ditujukan untuk melihat peluang dan tantangan yang dihadapi sekolah, misalnya:

- 1) menjaga kepercayaan masyarakat,
- 2) memenuhi harapan para orangtua siswa,
- 3) memenuhi kebutuhan stakeholders,
- 4) redesain era persaingan (*competitive*),
- 5) memerhatikan dampak iptek dan informasi, dan
- 6) pengaruh dari lingkungan sosial.

Secara teoritik, penilaian atau evaluasi merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks, karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, serta variabel lain yang memiliki makna apabila berhubungan dengan konteks yang hampir tidak mungkin dapat dipisahkan dengan setiap segi penilaian. Dalam kegiatan proses pembelajaran, seorang guru pasti terlibat pada proses evaluasi (penilaian), karena penilaian merupakan proses untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran oleh peserta didik. Sebagai evaluator, guru harus mampu memberikan penilaian yang adil, bijaksana berdasarkan proses dan hasil pembelajaran selama kegiatan belajar mengajar.

Oleh karena itu, menurut Mulyasa, penilaian harus dilakukan dengan prosedur yang jelas, yang meliputi tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan tindak lanjut. Mengingat kompleksnya proses penilaian, guru perlu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memadai.

Dalam tahap *persiapan* terdapat beberapa kegiatan, antara lain: penyusunan tabel spesifikasi yang di dalamnya terdapat sasaran penilaian, teknik penilaian, serta jumlah instrumen yang diperlukan.

Pada tahap *pelaksanaan*, dilakukan pemakaian instrumen untuk menemukan respon peserta didik terhadap instrumen sebagai bentuk hasil belajar, selanjutnya dilakukan penelitian terhadap data yang telah dikumpulkan dan dianalisis untuk membuat tafsiran tentang kualitas prestasi belajar peserta didik, baik dengan acuan kriteria maupun acuan kelompok.

Prasyarat dan kemampuan lain yang harus dikuasai guru sebagai evaluator adalah memahami teknik evaluasi, baik tes maupun non tes yang meliputi jenis masing-masing teknik, karakteristik, prosedur pengembangan, serta cara menentukan baik atau tidaknya ditinjau dari berbagai segi, validitas, reliabilitas, daya beda, dan tingkat kesukaran soal.

Seorang evaluator harus berlaku objektif dan adil. Prinsip objektif dan adil merupakan penilaian yang tidak dipengaruhi oleh faktor keakraban, atau dendam, melainkan berdasarkan proses dan hasil yang menyeluruh, bersumber pada kriteria yang jelas, dilaksanakan dalam

suatu kondisi yang tepat, sehingga mampu menunjukkan prestasi belajar peserta didik yang otentik. Bagi guru, penilaian seyogyanya didesain secara rapi, frekuensi yang memadai dan berkesinambungan, serta diadministrasikan dengan baik.

Selain menilai kegiatan proses belajar peserta didik, guru juga harus mampu menilai dirinya sendiri. Hal ini penting karena guru merupakan perencana, pelaksana maupun penilai program pembelajaran. Dengan begitu diharapkan pendidik memiliki pengetahuan yang memadai tentang dirinya sendiri dan sekaligus mengerti proses dan hasil penilaian program hasil belajar peserta didik. Manfaat dari evaluasi adalah mengukur tingkat keberhasilan dan sekaligus untuk memperbaiki kinerja yang akan datang.

Peran sentral guru tersebut sangat dibutuhkan untuk memahami visi-misi dan tujuan sekolah dan menjabarkannya ke dalam sebuah isi (*content*) kurikulum dan pembelajaran (*learning*), kegiatan kepeserta didikan, penciptaan kultur/budaya sekolah, serta membangun penguatan kelembagaan yang sehat dan berkualitas. Selain itu, guru mengalisis data-data yang terkait masalah perubahan kurikulum, perkembangan peserta didik, kebutuhan sumber belajar dan pembelajaran, perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) serta informasi. Menyusun prioritas program sekolah secara terukur dan sistematis, seperti proses rekrutmen peserta didik, masa orientasi peserta didik, proses pembelajaran, hingga proses evaluasi.

BAB 6

PERAN PROFESI GURU DI BIDANG LAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING

A. Pengertian Layanan Bimbingan Dan Konseling

Bimbingan dan konseling adalah pelayanan bantuan untuk peserta didik, baik perorangan maupun kelompok agar mandiri dan bisa berkembang secara optimal, dalam bimbingan pribadi, sosial, belajar maupun karier melalui berbagai jenis layanan dan kegiatan pendukung berdasarkan norma-norma yang berlaku (SK Mendikbud No. 025/D/1995).

Bimbingan dan konseling merupakan upaya proaktif dan sistematis dalam memfasilitasi individu mencapai tingkat perkembangan yang optimal, pengembangan perilaku yang efektif, pengembangan lingkungan, dan peningkatan fungsi atau manfaat individu dalam lingkungannya. Semua perubahan perilaku tersebut merupakan proses perkembangan individu, yakni proses interaksi antara individu dengan lingkungan melalui

interaksi yang sehat dan produktif. Bimbingan dan konseling memegang tugas dan tanggung jawab yang penting untuk mengembangkan lingkungan, membangun interaksi dinamis antara individu dengan lingkungan, membelajarkan individu untuk mengembangkan, merubah dan memperbaiki perilaku.

Bimbingan dan konseling bukanlah kegiatan pembelajaran dalam konteks adegan mengajar yang layak dilakukan guru sebagai pembelajaran bidang studi, melainkan layanan ahli dalam konteks *memandirikan peserta didik*. (Naskah Akademik ABKIN, Penataan Pendidikan Profesional Konselor dan Penyelenggaraan Bimbingan dan Konseling dalam Jalur Pendidikan Formal, 2007).

Merujuk pada UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, sebutan untuk guru pembimbing dimantapkan menjadi "konselor." Keberadaan konselor dalam sistem pendidikan nasional dinyatakan sebagai salah satu kualifikasi pendidik, sejajar dengan kualifikasi guru, dosen, pamong belajar, tutor, widyaiswara, fasilitator dan instruktur (UU No. 20/2003, pasal 1 ayat 6). Pengakuan secara eksplisit dan kesejajaran posisi antara tenaga pendidik satu dengan yang lainnya tidak menghilangkan arti bahwa setiap tenaga pendidik, termasuk konselor, memiliki konteks tugas, ekspektasi kinerja, dan setting layanan spesifik yang mengandung keunikan dan perbedaan.

Dasar pertimbangan atau pemikiran tentang penyelenggaraan bimbingan dan konseling di

Sekolah/Madrasah, bukan semata-mata terletak pada ada atau tidak adanya landasan hukum, undang-undang atau ketentuan dari atas, namun yang lebih penting adalah menyangkut upaya memfasilitasi peserta didik agar mampu mengembangkan potensi dirinya atau mencapai tugas-tugas perkembangannya secara optimal (menyangkut aspek fisik, emosi, intelektual, sosial, dan moral-spiritual).

Dalam konteks tersebut, hasil studi lapangan (2017) menunjukkan bahwa layanan bimbingan dan konseling di Sekolah/Madrasah sangat dibutuhkan, karena banyaknya masalah peserta didik di Sekolah/Madrasah, besarnya kebutuhan peserta didik akan pengarahan diri dalam memilih dan mengambil keputusan, perlunya aturan yang memayungi layanan bimbingan dan konseling di Sekolah/Madrasah, serta pembentukan nilai karakter dan perbaikan tata kerja baik dalam aspek ketenagaan maupun manajemen.

Layanan bimbingan dan konseling diharapkan membantu peserta didik dalam pengenalan diri, pengenalan lingkungan dan pengambilan keputusan, serta memberikan arahan terhadap perkembangan peserta didik; tidak hanya untuk peserta didik yang bermasalah tetapi untuk seluruh peserta didik. Layanan bimbingan dan konseling tidak terbatas pada peserta didik tertentu atau yang perlu „dipanggil“ saja”, melainkan untuk seluruh peserta didik.

B. Fungsi dan Tujuan Layanan Bimbingan Konseling

1. Fungsi Layanan Bimbingan Konseling

Fungsi bimbingan dan konseling adalah :

- a. ***Fungsi Pemahaman***, yaitu fungsi bimbingan dan konseling membantu konseli agar memiliki pemahaman terhadap dirinya (potensinya) dan lingkungannya (pendidikan, pekerjaan, dan norma agama). Berdasarkan pemahaman ini, konseli diharapkan mampu mengembangkan potensi dirinya secara optimal, dan menyesuaikan dirinya dengan lingkungan secara dinamis dan konstruktif.
- b. ***Fungsi Preventif***, yaitu fungsi yang berkaitan dengan upaya konselor untuk senantiasa mengantisipasi berbagai masalah yang mungkin terjadi dan berupaya untuk mencegahnya, supaya tidak dialami oleh konseli. Melalui fungsi ini, konselor memberikan bimbingan kepada konseli tentang cara menghindarkan diri dari perbuatan atau kegiatan yang membahayakan dirinya. Adapun teknik yang dapat digunakan adalah pelayanan orientasi, informasi, dan bimbingan kelompok. Beberapa masalah yang perlu diinformasikan kepada para konseli dalam rangka mencegah terjadinya tingkah laku yang tidak diharapkan, diantaranya : bahayanya minuman keras, merokok,

penyalahgunaan obat-obatan, *drop out*, dan pergaulan bebas (*free sex*).

- c. ***Fungsi Pengembangan***, yaitu fungsi bimbingan dan konseling yang sifatnya lebih proaktif dari fungsi-fungsi lainnya. Konselor senantiasa berupaya untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, yang memfasilitasi perkembangan konseli. Konselor dan personel Sekolah/Madrasah lainnya secara sinergi sebagai *teamwork* berkolaborasi atau bekerjasama merencanakan dan melaksanakan program bimbingan secara sistematis dan berkesinambungan dalam upaya membantu konseli mencapai tugas-tugas perkembangannya. Teknik bimbingan yang dapat digunakan disini adalah pelayanan informasi, tutorial, diskusi kelompok atau curah pendapat (*brain storming*), *home room*, dan karyawisata.
- d. ***Fungsi Penyembuhan***, yaitu fungsi bimbingan dan konseling yang bersifat kuratif. Fungsi ini berkaitan erat dengan upaya pemberian bantuan kepada konseli yang telah mengalami masalah, baik menyangkut aspek pribadi, sosial, belajar, maupun karir. Teknik yang dapat digunakan adalah konseling, dan *remedial teaching*.
- e. ***Fungsi Penyaluran***, yaitu fungsi bimbingan dan konseling dalam membantu konseli memilih kegiatan ekstrakurikuler, jurusan atau program studi, dan memantapkan penguasaan karir atau jabatan yang sesuai dengan minat, bakat, keahlian dan ciri-

ciri kepribadian lainnya. Dalam melaksanakan fungsi ini, konselor perlu bekerja sama dengan pendidik lainnya di dalam maupun di luar lembaga pendidikan.

- f. ***Fungsi Adaptasi***, yaitu fungsi membantu para pelaksana pendidikan, kepala Sekolah/Madrasah dan staf, konselor, dan guru untuk menyesuaikan program pendidikan terhadap latar belakang pendidikan, minat, kemampuan, dan kebutuhan konseli. Dengan menggunakan informasi yang memadai mengenai konseli, pembimbing/konselor dapat membantu para guru dalam memperlakukan konseli secara tepat, baik dalam memilih dan menyusun materi Sekolah/Madrasah, memilih metode dan proses pembelajaran, maupun menyusun bahan pelajaran sesuai dengan kemampuan dan kecepatan konseli.
- g. ***Fungsi Penyesuaian***, yaitu fungsi bimbingan dan konseling dalam membantu konseli agar dapat menyesuaikan diri dengan diri dan lingkungannya secara dinamis dan konstruktif.
- h. ***Fungsi Perbaikan***, yaitu fungsi bimbingan dan konseling untuk membantu konseli sehingga dapat memperbaiki kekeliruan dalam berfikir, berperasaan dan bertindak (berkehendak). Konselor melakukan intervensi (memberikan perlakuan) terhadap konseli supaya memiliki pola berfikir yang sehat, rasional dan memiliki perasaan yang tepat sehingga dapat

mengantarkan mereka kepada tindakan atau kehendak yang produktif dan normatif.

- i. ***Fungsi Fasilitasi***, memberikan kemudahan kepada konseli dalam mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang optimal, serasi, selaras dan seimbang seluruh aspek dalam diri konseli.
- j. ***Fungsi Pemeliharaan***, yaitu fungsi bimbingan dan konseling untuk membantu konseli supaya dapat menjaga diri dan mempertahankan situasi kondusif yang telah tercipta dalam dirinya. Fungsi ini memfasilitasi konseli agar terhindar dari kondisi-kondisi yang akan menyebabkan penurunan produktivitas diri. Pelaksanaan fungsi ini diwujudkan melalui program-program yang menarik, rekreatif dan fakultatif (pilihan) sesuai dengan minat konseli.

2. Tujuan Layanan Bimbingan Konseling

Tujuan pelayanan bimbingan ialah agar konseli dapat: (1) merencanakan kegiatan penyelesaian studi, perkembangan karir serta kehidupannya di masa yang akan datang; (2) mengembangkan seluruh potensi dan kekuatan yang dimilikinya seoptimal mungkin; (3) menyesuaikan diri dengan lingkungan pendidikan, masyarakat serta lingkungan kerjanya; (4) mengatasi hambatan dan kesulitan yang dihadapi dalam studi, penyesuaian dengan lingkungan pendidikan, masyarakat, maupun lingkungan kerja.

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, mereka harus mendapatkan kesempatan untuk: (1) mengenal dan memahami potensi, kekuatan, dan tugas-tugas perkembangannya, (2) mengenal dan memahami potensi atau peluang yang ada di lingkungannya, (3) menentukan tujuan dan rencana hidupnya serta rencana pencapaian tujuan tersebut, (4) memahami dan mengatasi kesulitan-kesulitan sendiri, (5) menggunakan kemampuannya untuk kepentingan dirinya, kepentingan lembaga tempat bekerja dan masyarakat, (6) menyesuaikan diri dengan keadaan dan tuntutan dari lingkungannya; dan (7) mengembangkan segala potensi dan kekuatan yang dimilikinya secara optimal.

Secara khusus bimbingan dan konseling bertujuan untuk membantu konseli agar dapat mencapai tugas-tugas perkembangannya yang meliputi aspek pribadi-sosial, belajar (akademik), dan karir.

- a.** Tujuan bimbingan dan konseling yang terkait dengan aspek pribadi-sosial konseli adalah:
- Memiliki komitmen yang kuat dalam mengamalkan nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, baik dalam kehidupan pribadi, keluarga, pergaulan dengan teman sebaya, Sekolah/Madrasah, tempat kerja, maupun masyarakat pada umumnya.
 - Memiliki sikap toleransi terhadap umat beragama lain, dengan saling menghormati dan memelihara hak dan kewajibannya masing-masing.

- Memiliki pemahaman tentang irama kehidupan yang bersifat fluktuatif antara yang menyenangkan (anugrah) dan yang tidak menyenangkan (musibah), serta dan mampu meresponnya secara positif sesuai dengan ajaran agama yang dianut.
- Memiliki pemahaman dan penerimaan diri secara obyektif dan konstruktif, baik yang terkait dengan keunggulan maupun kelemahan; baik fisik maupun psikis.
- Memiliki sikap positif atau respek terhadap diri sendiri dan orang lain.
- Memiliki kemampuan untuk melakukan pilihan secara sehat
- Bersikap respek terhadap orang lain, menghormati atau menghargai orang lain, tidak melecehkan martabat atau harga dirinya.
- Memiliki rasa tanggung jawab, yang diwujudkan dalam bentuk komitmen terhadap tugas atau kewajibannya.
- Memiliki kemampuan berinteraksi sosial (*human relationship*), diwujudkan dalam bentuk persahabatan, persaudaraan, atau silaturahmi dengan sesama manusia.
- Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan konflik (masalah) baik bersifat internal (dalam diri sendiri) maupun dengan orang lain.
- Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan secara efektif.

- b.** Tujuan bimbingan dan konseling yang terkait dengan aspek akademik (belajar) adalah :
- Memiliki kesadaran tentang potensi diri dalam aspek belajar, dan memahami berbagai hambatan yang mungkin muncul dalam proses belajar yang dialaminya.
 - Memiliki sikap dan kebiasaan belajar yang positif, seperti kebiasaan membaca buku, disiplin dalam belajar, mempunyai perhatian terhadap semua pelajaran, dan aktif mengikuti semua kegiatan belajar yang diprogramkan.
 - Memiliki motif yang tinggi untuk belajar sepanjang hayat.
 - Memiliki keterampilan atau teknik belajar yang efektif, seperti keterampilan membaca buku, menggunakan kamus, mencatat pelajaran, dan mempersiapkan diri menghadapi ujian.
 - Memiliki keterampilan untuk menetapkan tujuan dan perencanaan pendidikan, seperti membuat jadwal belajar, mengerjakan tugas-tugas, memantapkan diri dalam memperdalam pelajaran tertentu, dan berusaha memperoleh informasi tentang berbagai hal dalam rangka mengembangkan wawasan yang lebih luas.
 - Memiliki kesiapan mental dan kemampuan untuk menghadapi ujian.
- c.** Tujuan bimbingan dan konseling yang terkait dengan aspek karir adalah :

- Memiliki pemahaman diri (kemampuan, minat dan kepribadian) yang terkait dengan pekerjaan.
- Memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan informasi karir yang menunjang kematangan kompetensi karir.
- Memiliki sikap positif terhadap dunia kerja. Dalam arti mau bekerja dalam bidang pekerjaan apapun, tanpa merasa rendah diri, asal bermakna bagi dirinya, dan sesuai dengan norma agama.
- Memahami relevansi kompetensi belajar (kemampuan menguasai pelajaran) dengan persyaratan keahlian atau keterampilan bidang pekerjaan yang menjadi cita-cita karirnya masa depan.
- Memiliki kemampuan untuk membentuk identitas karir, dengan cara mengenali ciri-ciri pekerjaan, kemampuan (persyaratan) yang dituntut, lingkungan sosiopsikologis pekerjaan, prospek kerja, dan kesejahteraan kerja.
- Memiliki kemampuan merencanakan masa depan, yaitu merancang kehidupan secara rasional untuk memperoleh peran-peran yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan kondisi kehidupan sosial ekonomi.
- Dapat membentuk pola-pola karir, yaitu kecenderungan arah karir. Apabila seorang konseli bercita-cita menjadi seorang guru, maka dia senantiasa harus mengarahkan dirinya kepada kegiatan-kegiatan yang relevan dengan karir keguruan tersebut.

- Mengenal keterampilan, kemampuan dan minat. Keberhasilan atau kenyamanan dalam suatu karir amat dipengaruhi oleh kemampuan dan minat yang dimiliki. Oleh karena itu, maka setiap orang perlu memahami kemampuan dan minatnya, dalam bidang pekerjaan apa dia mampu, dan apakah dia berminat terhadap pekerjaan tersebut.
- Memiliki kemampuan atau kematangan untuk mengambil keputusan karir.

C. Landasan Bimbingan Konseling

Landasan dalam bimbingan dan konseling pada hakekatnya merupakan faktor-faktor yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan khususnya oleh konselor selaku pelaksana utama dalam mengembangkan layanan bimbingan dan konseling. Ibarat sebuah bangunan, untuk dapat berdiri tegak dan kokoh tentu membutuhkan fundasi yang kuat dan tahan lama. Apabila bangunan tersebut tidak memiliki fundasi yang kokoh, maka bangunan itu akan mudah goyah atau bahkan ambruk. Demikian pula, dengan layanan bimbingan dan konseling, apabila tidak didasari oleh fundasi atau landasan yang kokoh akan mengakibatkan kehancuran terhadap layanan bimbingan dan konseling itu sendiri dan yang menjadi taruhannya adalah individu yang dilayaninya (klien). Secara teoritik, berdasarkan hasil studi dari beberapa sumber, secara umum terdapat empat aspek pokok yang mendasari pengembangan layanan bimbingan

dan konseling, yaitu landasan filosofis, landasan psikologis, landasan sosial-budaya, dan landasan ilmu pengetahuan (ilmiah) dan teknologi. Selanjutnya, di bawah ini akan dideskripsikan dari masing-masing landasan bimbingan dan konseling tersebut :

1. Landasan Filosofis

Landasan filosofis merupakan landasan yang dapat memberikan arahan dan pemahaman khususnya bagi konselor dalam melaksanakan setiap kegiatan bimbingan dan konseling yang lebih bisa dipertanggungjawabkan secara logis, etis maupun estetis. Landasan filosofis dalam bimbingan dan konseling terutama berkenaan dengan usaha mencari jawaban yang hakiki atas pertanyaan filosofis tentang : apakah manusia itu ? Untuk menemukan jawaban atas pertanyaan filosofis tersebut, tentunya tidak dapat dilepaskan dari berbagai aliran filsafat yang ada, mulai dari filsafat klasik sampai dengan filsafat modern dan bahkan filsafat post-modern. Dari berbagai aliran filsafat yang ada, para penulis Barat .(Victor Frankl, Patterson, Alblaster & Lukes, Thompson & Rudolph, dalam Prayitno, 2003) telah mendeskripsikan tentang hakikat manusia sebagai berikut :

- Manusia adalah makhluk rasional yang mampu berfikir dan mempergunakan ilmu untuk meningkatkan perkembangan dirinya.
- Manusia dapat belajar mengatasi masalah-masalah yang dihadapinya apabila dia berusaha memanfaatkan kemampuan-kemampuan yang ada pada dirinya.

- Manusia berusaha terus-menerus memperkembangkan dan menjadikan dirinya sendiri khususnya melalui pendidikan.
- Manusia dilahirkan dengan potensi untuk menjadi baik dan buruk dan hidup berarti upaya untuk mewujudkan kebaikan dan menghindarkan atau setidaknya-tidaknya mengontrol keburukan.
- Manusia memiliki dimensi fisik, psikologis dan spiritual yang harus dikaji secara mendalam.
- Manusia akan menjalani tugas-tugas kehidupannya dan kebahagiaan manusia terwujud melalui pemenuhan tugas-tugas kehidupannya sendiri.
- Manusia adalah unik dalam arti manusia itu mengarahkan kehidupannya sendiri.
- Manusia adalah bebas merdeka dalam berbagai keterbatasannya untuk membuat pilihan-pilihan yang menyangkut perikehidupannya sendiri. Kebebasan ini memungkinkan manusia berubah dan menentukan siapa sebenarnya diri manusia itu akan menjadi apa manusia itu.
- Manusia pada hakikatnya positif, dalam suasana apapun manusia berada dalam keadaan terbaik untuk menjadi sadar dan berkemampuan melakukan sesuatu.

Dengan memahami hakikat manusia tersebut maka setiap upaya bimbingan dan konseling diharapkan tidak menyimpang dari hakikat tentang manusia itu sendiri. Seorang konselor dalam berinteraksi dengan kliennya harus

mampu melihat dan memperlakukan kliennya sebagai sosok utuh manusia dengan berbagai dimensinya.

2. Landasan Psikologis

Landasan psikologis merupakan landasan yang dapat memberikan pemahaman bagi konselor tentang perilaku individu yang menjadi sasaran layanan (klien). Untuk kepentingan bimbingan dan konseling, beberapa kajian psikologi yang perlu dikuasai oleh konselor adalah tentang : (a) motif dan motivasi; (b) pembawaan dan lingkungan, (c) perkembangan individu; (d) belajar; dan (e) kepribadian.

a. Motif dan Motivasi

Motif dan motivasi berkenaan dengan dorongan yang menggerakkan seseorang berperilaku baik motif primer yaitu motif yang didasari oleh kebutuhan asli yang dimiliki oleh individu semenjak dia lahir, seperti : rasa lapar, bernafas dan sejenisnya maupun motif sekunder yang terbentuk dari hasil belajar, seperti rekreasi, memperoleh pengetahuan atau keterampilan tertentu dan sejenisnya. Selanjutnya motif-motif tersebut tersebut diaktifkan dan digerakkan,— baik dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik)—, menjadi bentuk perilaku instrumental atau aktivitas tertentu yang mengarah pada suatu tujuan.

b. Pembawaan dan Lingkungan

Pembawaan dan lingkungan berkenaan dengan faktor-faktor yang membentuk dan mempengaruhi perilaku individu. Pembawaan yaitu segala sesuatu yang dibawa sejak lahir dan merupakan hasil dari keturunan, yang mencakup aspek psiko-fisik, seperti struktur otot, warna kulit, golongan darah, bakat, kecerdasan, atau ciri-ciri-kepribadian tertentu. Pembawaan pada dasarnya bersifat potensial yang perlu dikembangkan dan untuk mengoptimalkan dan mewujudkannya bergantung pada lingkungan dimana individu itu berada. Pembawaan dan lingkungan setiap individu akan berbeda-beda. Ada individu yang memiliki pembawaan yang tinggi dan ada pula yang sedang atau bahkan rendah. Misalnya dalam kecerdasan, ada yang sangat tinggi (jenius), normal atau bahkan sangat kurang (debil, embisil atau ideot). Demikian pula dengan lingkungan, ada individu yang dibesarkan dalam lingkungan yang kondusif dengan sarana dan prasarana yang memadai, sehingga segenap potensi bawaan yang dimilikinya dapat berkembang secara optimal. Namun ada pula individu yang hidup dan berada dalam lingkungan yang kurang kondusif dengan sarana dan prasarana yang serba terbatas sehingga segenap potensi bawaan yang dimilikinya tidak dapat berkembang dengan baik dan menjadi tersia-siakan.

c. Perkembangan Individu

Perkembangan individu berkenaan dengan proses tumbuh dan berkembangnya individu yang merentang sejak masa konsepsi (pra natal) hingga akhir hayatnya, diantaranya meliputi aspek fisik dan psikomotorik, bahasa dan kognitif/kecerdasan, moral dan sosial. Beberapa teori tentang perkembangan individu yang dapat dijadikan sebagai rujukan, diantaranya : (1) Teori dari McCandless tentang pentingnya dorongan biologis dan kultural dalam perkembangan individu; (2) Teori dari Freud tentang dorongan seksual; (3) Teori dari Erickson tentang perkembangan psiko-sosial; (4) Teori dari Piaget tentang perkembangan kognitif; (5) teori dari Kohlberg tentang perkembangan moral; (6) teori dari Zunker tentang perkembangan karier; (7) Teori dari Buhler tentang perkembangan sosial; dan (8) Teori dari Havighurst tentang tugas-tugas perkembangan individu semenjak masa bayi sampai dengan masa dewasa.

Dalam menjalankan tugas-tugasnya, konselor harus memahami berbagai aspek perkembangan individu yang dilayaninya sekaligus dapat melihat arah perkembangan individu itu di masa depan, serta keterkaitannya dengan faktor pembawaan dan lingkungan.

d. Belajar

Belajar merupakan salah satu konsep yang amat mendasar dari psikologi. Manusia belajar untuk hidup. Tanpa belajar, seseorang tidak akan dapat

mempertahankan dan mengembangkan dirinya, dan dengan belajar manusia mampu berbudaya dan mengembangkan harkat kemanusiaannya. Inti perbuatan belajar adalah upaya untuk menguasai sesuatu yang baru dengan memanfaatkan yang sudah ada pada diri individu. Penguasaan yang baru itulah tujuan belajar dan pencapaian sesuatu yang baru itulah tanda-tanda perkembangan, baik dalam aspek kognitif, afektif maupun psikomotor/keterampilan. Untuk terjadinya proses belajar diperlukan prasyarat belajar, baik berupa prasyarat psiko-fisik yang dihasilkan dari kematangan atau pun hasil belajar sebelumnya.

Untuk memahami tentang hal-hal yang berkaitan dengan belajar terdapat beberapa teori belajar yang bisa dijadikan rujukan, diantaranya adalah : (1) Teori Belajar Behaviorisme; (2) Teori Belajar Kognitif atau Teori Pemrosesan Informasi; dan (3) Teori Belajar Gestalt. Dewasa ini mulai berkembang teori belajar alternatif konstruktivisme.

e. Kepribadian

Hingga saat ini para ahli tampaknya masih belum menemukan rumusan tentang kepribadian secara bulat dan komprehensif. Dalam suatu penelitian kepustakaan yang dilakukan oleh Gordon W. Allport (Calvin S. Hall dan Gardner Lindzey, 2005) menemukan hampir 50 definisi tentang kepribadian yang berbeda-beda. Berangkat dari studi yang dilakukannya, akhirnya dia

menemukan satu rumusan tentang kepribadian yang dianggap lebih lengkap. Menurut pendapat dia bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam diri individu sebagai sistem psiko-fisik yang menentukan caranya yang unik dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Kata kunci dari pengertian kepribadian adalah penyesuaian diri. Scheneider dalam Syamsu Yusuf (2003) mengartikan penyesuaian diri sebagai “suatu proses respons individu baik yang bersifat behavioral maupun mental dalam upaya mengatasi kebutuhan-kebutuhan dari dalam diri, ketegangan emosional, frustrasi dan konflik, serta memelihara keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan tersebut dengan tuntutan (norma) lingkungan.

Sedangkan yang dimaksud dengan unik bahwa kualitas perilaku itu khas sehingga dapat dibedakan antara individu satu dengan individu lainnya. Keunikannya itu didukung oleh keadaan struktur psiko-fisiknya, misalnya konstitusi dan kondisi fisik, tampang, hormon, segi kognitif dan afektifnya yang saling berhubungan dan berpengaruh, sehingga menentukan kualitas tindakan atau perilaku individu yang bersangkutan dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Untuk menjelaskan tentang kepribadian individu, terdapat beberapa teori kepribadian yang sudah banyak dikenal, diantaranya : Teori Psikoanalisa dari Sigmund Freud, Teori Analitik dari Carl Gustav Jung, Teori Sosial Psikologis dari Adler, Fromm, Horney dan

Sullivan, teori Personologi dari Murray, Teori Medan dari Kurt Lewin, Teori Psikologi Individual dari Allport, Teori Stimulus-Respons dari Throndike, Hull, Watson, Teori The Self dari Carl Rogers dan sebagainya. Sementara itu, Abin Syamsuddin (2003) mengemukakan tentang aspek-aspek kepribadian, yang mencakup :

- Karakter; yaitu konsekuen tidaknya dalam mematuhi etika perilaku, konsiten tidaknya dalam memegang pendirian atau pendapat.
- Temperamen; yaitu disposisi reaktif seorang, atau cepat lambatnya mereaksi terhadap rangsangan-rangsangan yang datang dari lingkungan.
- Sikap; sambutan terhadap obyek yang bersifat positif, negatif atau ambivalen.
- Stabilitas emosi; yaitu kadar kestabilan reaksi emosional terhadap rangsangan dari lingkungan. Seperti mudah tidaknya tersinggung, sedih, atau putus asa.
- Responsibilitas (tanggung jawab), kesiapan untuk menerima resiko dari tindakan atau perbuatan yang dilakukan. Seperti mau menerima resiko secara wajar, cuci tangan, atau melarikan diri dari resiko yang dihadapi.
- Sosiabilitas; yaitu disposisi pribadi yang berkaitan dengan hubungan interpersonal. Seperti: sifat pribadi yang terbuka atau tertutup dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain.

Untuk kepentingan layanan bimbingan dan konseling dan dalam upaya memahami dan mengembangkan perilaku individu yang dilayani (klien) maka konselor harus dapat memahami dan mengembangkan setiap motif dan motivasi yang melatarbelakangi perilaku individu yang dilayaninya (klien). Selain itu, seorang konselor juga harus dapat mengidentifikasi aspek-aspek potensi bawaan dan menjadikannya sebagai modal untuk memperoleh kesuksesan dan kebahagiaan hidup kliennya. Begitu pula, konselor sedapat mungkin mampu menyediakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan segenap potensi bawaan kliennya. Terkait dengan upaya pengembangan belajar klien, konselor dituntut untuk memahami tentang aspek-aspek dalam belajar serta berbagai teori belajar yang mendasarinya. Berkenaan dengan upaya pengembangan kepribadian klien, konselor kiranya perlu memahami tentang karakteristik dan keunikan kepribadian kliennya. Oleh karena itu, agar konselor benar-benar dapat menguasai landasan psikologis, setidaknya terdapat empat bidang psikologi yang harus dikuasai dengan baik, yaitu bidang psikologi umum, psikologi perkembangan, psikologi belajar atau psikologi pendidikan dan psikologi kepribadian.

3. Landasan Sosial-Budaya

Landasan sosial-budaya merupakan landasan yang dapat memberikan pemahaman kepada konselor tentang

dimensi kesosialan dan dimensi kebudayaan sebagai faktor yang mempengaruhi terhadap perilaku individu. Seorang individu pada dasarnya merupakan produk lingkungan sosial-budaya dimana ia hidup. Sejak lahirnya, ia sudah dididik dan dibelajarkan untuk mengembangkan pola-pola perilaku sejalan dengan tuntutan sosial-budaya yang ada di sekitarnya. Kegagalan dalam memenuhi tuntutan sosial-budaya dapat mengakibatkan tersingkir dari lingkungannya. Lingkungan sosial-budaya yang melatarbelakangi dan melingkupi individu berbeda-beda sehingga menyebabkan perbedaan pula dalam proses pembentukan perilaku dan kepribadian individu yang bersangkutan. Apabila perbedaan dalam sosial-budaya ini tidak “dijembatani”, maka tidak mustahil akan timbul konflik internal maupun eksternal, yang pada akhirnya dapat menghambat terhadap proses perkembangan pribadi dan perilaku individu yang bersangkutan dalam kehidupan pribadi maupun sosialnya.

Dalam proses konseling akan terjadi komunikasi interpersonal antara konselor dengan klien, yang mungkin antara konselor dan klien memiliki latar sosial dan budaya yang berbeda. Pederson dalam Prayitno (2003) mengemukakan lima macam sumber hambatan yang mungkin timbul dalam komunikasi sosial dan penyesuaian diri antar budaya, yaitu : (a) perbedaan bahasa; (b) komunikasi non-verbal; (c) stereotipe; (d) kecenderungan menilai; dan (e) kecemasan. Kurangnya penguasaan bahasa yang digunakan oleh pihak-pihak yang berkomunikasi dapat menimbulkan kesalahpahaman. Bahasa non-verbal pun

sering kali memiliki makna yang berbeda-beda, dan bahkan mungkin bertolak belakang. Stereotipe cenderung menyamaratakan sifat-sifat individu atau golongan tertentu berdasarkan prasangka subyektif (social prejudice) yang biasanya tidak tepat. Penilaian terhadap orang lain disamping dapat menghasilkan penilaian positif tetapi tidak sedikit pula menimbulkan reaksi-reaksi negatif. Kecemasan muncul ketika seorang individu memasuki lingkungan budaya lain yang unsur-unsurnya dirasakan asing. Kecemasan yang berlebihan dalam kaitannya dengan suasana antar budaya dapat menuju ke culture shock, yang menyebabkan dia tidak tahu sama sekali apa, dimana dan kapan harus berbuat sesuatu. Agar komunikasi sosial antara konselor dengan klien dapat terjalin harmonis, maka kelima hambatan komunikasi tersebut perlu diantisipasi.

Terkait dengan layanan bimbingan dan konseling di Indonesia, Moh. Surya (2006) mengetengahkan tentang tren bimbingan dan konseling multikultural, bahwa bimbingan dan konseling dengan pendekatan multikultural sangat tepat untuk lingkungan berbudaya plural seperti Indonesia. Bimbingan dan konseling dilaksanakan dengan landasan semangat bhinneka tunggal ika, yaitu kesamaan di atas keragaman. Layanan bimbingan dan konseling hendaknya lebih berpangkal pada nilai-nilai budaya bangsa yang secara nyata mampu mewujudkan kehidupan yang harmoni dalam kondisi pluralistik.

4. Landasan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK)

Layanan bimbingan dan konseling merupakan kegiatan profesional yang memiliki dasar-dasar keilmuan, baik yang menyangkut teori maupun prakteknya. Pengetahuan tentang bimbingan dan konseling disusun secara logis dan sistematis dengan menggunakan berbagai metode, seperti: pengamatan, wawancara, analisis dokumen, prosedur tes, inventory atau analisis laboratoris yang dituangkan dalam bentuk laporan penelitian, buku teks dan tulisan-tulisan ilmiah lainnya.

Sejak awal dicetuskannya gerakan bimbingan, layanan bimbingan dan konseling telah menekankan pentingnya logika, pemikiran, pertimbangan dan pengolahan lingkungan secara ilmiah (McDaniel dalam Prayitno, 2003).

Bimbingan dan konseling merupakan ilmu yang bersifat “multireferensial”. Beberapa disiplin ilmu lain telah memberikan sumbangan bagi perkembangan teori dan praktek bimbingan dan konseling, seperti : psikologi, ilmu pendidikan, statistik, evaluasi, biologi, filsafat, sosiologi, antropologi, ilmu ekonomi, manajemen, ilmu hukum dan agama. Beberapa konsep dari disiplin ilmu tersebut telah diadopsi untuk kepentingan pengembangan bimbingan dan konseling, baik dalam pengembangan teori maupun prakteknya. Pengembangan teori dan pendekatan bimbingan dan konseling selain dihasilkan melalui pemikiran kritis

para ahli, juga dihasilkan melalui berbagai bentuk penelitian.

Sejalan dengan perkembangan teknologi, khususnya teknologi informasi berbasis komputer, sejak tahun 1980-an peranan komputer telah banyak dikembangkan dalam bimbingan dan konseling. Menurut Gausel (Prayitno, 2003) bidang yang telah banyak memanfaatkan jasa komputer ialah bimbingan karier dan bimbingan dan konseling pendidikan. Moh. Surya (2006) mengemukakan bahwa sejalan dengan perkembangan teknologi komputer interaksi antara konselor dengan individu yang dilayaninya (klien) tidak hanya dilakukan melalui hubungan tatap muka tetapi dapat juga dilakukan melalui hubungan secara virtual (maya) melalui internet, dalam bentuk “cyber counseling”. Dikemukakan pula, bahwa perkembangan dalam bidang teknologi komunikasi menuntut kesiapan dan adaptasi konselor dalam penguasaan teknologi dalam melaksanakan bimbingan dan konseling.

Dengan adanya landasan ilmiah dan teknologi ini, maka peran konselor didalamnya mencakup pula sebagai ilmuwan sebagaimana dikemukakan oleh McDaniel (Prayitno, 2003) bahwa konselor adalah seorang ilmuwan. Sebagai ilmuwan, konselor harus mampu mengembangkan pengetahuan dan teori tentang bimbingan dan konseling, baik berdasarkan hasil pemikiran kritisnya maupun melalui berbagai bentuk kegiatan penelitian.

Berkenaan dengan layanan bimbingan dan konseling dalam konteks Indonesia, Prayitno (2003) memperluas

landasan bimbingan dan konseling dengan menambahkan landasan paedagogis, landasan religius dan landasan yuridis-formal.

Landasan paedagogis dalam layanan bimbingan dan konseling ditinjau dari tiga segi, yaitu: (a) pendidikan sebagai upaya pengembangan individu dan bimbingan merupakan salah satu bentuk kegiatan pendidikan; (b) pendidikan sebagai inti proses bimbingan dan konseling; dan (c) pendidikan lebih lanjut sebagai inti tujuan layanan bimbingan dan konseling.

Landasan religius dalam layanan bimbingan dan konseling ditekankan pada tiga hal pokok, yaitu : (a) manusia sebagai makhluk Tuhan; (b) sikap yang mendorong perkembangan dari perikehidupan manusia berjalan ke arah dan sesuai dengan kaidah-kaidah agama; dan (c) upaya yang memungkinkan berkembang dan dimanfaatkannya secara optimal suasana dan perangkat budaya (termasuk ilmu pengetahuan dan teknologi) serta kemasyarakatan yang sesuai dengan dan meneguhkan kehidupan beragama untuk membantu perkembangan dan pemecahan masalah. Ditegaskan pula oleh Moh. Surya (2006) bahwa salah satu tren bimbingan dan konseling saat ini adalah bimbingan dan konseling spiritual. Berangkat dari kehidupan modern dengan kehebatan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemajuan ekonomi yang dialami bangsa-bangsa Barat yang ternyata telah menimbulkan berbagai suasana kehidupan yang tidak memberikan kebahagiaan batiniah dan berkembangnya rasa kehampaan. Dewasa ini sedang

berkembang kecenderungan untuk menata kehidupan yang berlandaskan nilai-nilai spiritual. Kondisi ini telah mendorong kecenderungan berkembangnya bimbingan dan konseling yang berlandaskan spiritual atau religi.

Landasan yuridis-formal berkenaan dengan berbagai peraturan dan perundangan yang berlaku di Indonesia tentang penyelenggaraan bimbingan dan konseling, yang bersumber dari Undang-Undang Dasar, Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri serta berbagai aturan dan pedoman lainnya yang mengatur tentang penyelenggaraan bimbingan dan konseling di Indonesia.

D. Peran Guru Dalam Layanan Bimbingan Dan Konseling

1. Peran Guru Dalam Layanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah

Layanan bimbingan dan konseling di sekolah bukan hanya menjadi tanggung jawab guru bimbingan dan konseling (guru BK) melainkan menjadi tanggung jawab bersama semua guru, baik guru kelas maupun guru mata pelajaran di bawah koordinasi guru bimbingan dan konseling. Sekalipun tugas dan tanggung jawab utama guru kelas maupun guru mata pelajaran adalah menyelenggarakan kegiatan belajar dan pembelajaran, bukan berarti dia sama sekali lepas dari kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling. Peran dan kontribusi guru kelas

dan guru mata pelajaran tetap sangat diharapkan guna kepentingan efektivitas dan efisiensi pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah, bahkan dalam batas-batas tertentu guru kelas maupun guru mata pelajaran dapat bertindak sebagai pembimbing (konselor) bagi peserta didiknya. Salah satu peran yang harus dijalankan oleh guru yaitu sebagai pembimbing dan untuk menjadi pembimbing yang baik guru harus memiliki pemahaman tentang peserta didik yang dibimbingnya. Lebih jauh, Makmun (2003) menyatakan bahwa guru sebagai pembimbing dituntut untuk mampu mengidentifikasi peserta didik yang diduga mengalami kesulitan dalam belajar, melakukan diagnosa, prognosa, dan kalau masih dalam batas kewenangannya, harus membantu pemecahannya (*remedial teaching*). Berkenaan dengan upaya membantu mengatasi kesulitan atau masalah peserta didik, peran guru tentu berbeda dengan peran yang dijalankan oleh konselor profesional.

Berkenaan peran guru kelas dan guru mata pelajaran dalam bimbingan dan konseling, Willis (2005) mengemukakan bahwa guru-guru mata pelajaran dalam melakukan pendekatan kepada peserta didik harus manusiawi-religius, bersahabat, ramah, mendorong, konkret, jujur dan asli, memahami dan menghargai tanpa syarat. Prayitno dkk (2004) memerinci peran, tugas dan tanggung jawab guru kelas dan guru mata pelajaran dalam bimbingan dan konseling sebagai berikut:

- a.** Membantu memasyarakatkan pelayanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik.

- b.** Membantu guru pembimbing/konselor mengidentifikasi peserta didik-peserta didik yang memerlukan layanan bimbingan dan konseling, serta pengumpulan data tentang peserta didik-peserta didik tersebut.
- c.** Mengalih tangankan peserta didik yang memerlukan pelayanan bimbingan dan konseling kepada guru pembimbing/konselor
- d.** Menerima peserta didik alih tangan dari guru pembimbing/konselor, yaitu peserta didik yang menuntut guru pembimbing/konselor memerlukan pelayanan pengajar /latihan khusus (seperti pengajaran/ latihan perbaikan, program pengayaan).
- e.** Membantu mengembangkan suasana kelas, hubungan guru-peserta didik dan hubungan peserta didik-peserta didik yang menunjang pelaksanaan pelayanan pembimbingan dan konseling.
- f.** Memberikan kesempatan dan kemudahan kepada peserta didik yang memerlukan layanan/kegiatan bimbingan dan konseling untuk mengikuti /menjalani layanan/kegiatan yang dimaksudkan.
- g.** Berpartisipasi dalam kegiatan khusus penanganan masalah peserta didik, seperti konferensi kasus.
- h.** Membantu pengumpulan informasi yang diperlukan dalam rangka penilaian pelayanan bimbingan dan konseling serta upaya tindak lanjutnya.

Peran guru kelas maupun guru mata pelajaran dalam pelaksanaan kegiatan bimbingan dan konseling sangatlah penting. Keberhasilan penyelenggaraan bimbingan dan

konseling di sekolah akan sulit dicapai tanpa peran serta guru kelas ataupun guru mata pelajaran di sekolah yang bersangkutan. Sehubungan dengan hal tersebut Sardiman (2001:142) mengemukakan sembilan peran guru yang terkait dengan penyelenggaraan kegiatan bimbingan dan konseling di sekolah, yaitu:

- a. *Sebagai Informator*, guru diharapkan sebagai pelaksana cara mengajar informatif, laboratorium, studi lapangan, dan sumber informasi kegiatan akademik maupun umum.
- b. *Sebagai Organisator*, guru sebagai pengelola kegiatan akademik, silabus, jadwal pelajaran dan lain-lain.
- c. *Sebagai Motivator*, guru harus mampu merangsang dan memberikan dorongan serta reinforcement untuk mendinamisasikan potensi peserta didik, menumbuhkan swadaya (aktivitas) dan daya cipta (kreativitas) sehingga akan terjadi dinamika di dalam proses belajar dan pembelajaran.
- d. *Sebagai Director*, guru harus dapat membimbing dan mengarahkan kegiatan belajar peserta didik sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan.
- e. *Sebagai Inisiator*, guru sebagai pencetus ide dalam proses belajar-mengajar.
- f. *Sebagai Transmitter*, guru bertindak selaku penyebar kebijaksanaan dalam pendidikan dan pengetahuan.
- g. *Sebagai Fasilitator*, guru akan memberikan fasilitas atau kemudahan dalam proses belajar-mengajar.

- h. *Sebagai Mediator*, guru sebagai penengah dalam kegiatan belajar peserta didik.
- i. *Sebagai Evaluator*, guru mempunyai otoritas untuk menilai prestasi anak didik dalam bidang akademik maupun tingkah laku sosialnya, sehingga dapat menentukan bagaimana anak didiknya berhasil atau tidak.

Sembilan peran guru sebagaimana telah dikemukakan terkait erat dengan penyelenggaraan kegiatan bimbingan dan konseling di sekolah. Kesulitan-kesulitan atau permasalahan yang timbul dalam implementasi kesembilan peran tersebut pada dasarnya juga merupakan permasalahan yang berada dalam wilayah penyelenggaraan kegiatan bimbingan dan konseling. Dalam hal ini, guru kelas maupun guru mata pelajaran membutuhkan kehadiran guru bimbingan dan konseling, sebaliknya guru bimbingan dan konseling juga membutuhkan informasi, bantuan, dan kerja sama dengan guru kelas dan guru mata pelajaran untuk melaksanakan tugas-tugas kepembimbingannya.

2. Peran Guru Dalam Layanan Bimbingan dan Konseling Dalam Pembelajaran

Bimbingan dan konseling merupakan salah satu unsur terpadu dalam keseluruhan program pendidikan di lingkungan sekolah. Dengan demikian bimbingan dan konseling itu merupakan salah satu tugas yang sebaiknya dilakukan oleh guru yang bertugas di sekolah. Walaupun demikian, di antara para guru banyak yang tidak menyadari

bahwa bimbingan dan konseling bagian dari tugasnya sebagai pendidik.

Pada dasarnya peran kepembimbingan guru dalam pembelajaran merupakan salah satu kompetensi yang terpadu dalam keseluruhan kompetensi pribadinya. Pribadi guru dalam hal ini mencakup pandangan hidupnya, filsafat hidupnya, kekuatan pribadinya, pandangannya tentang pembelajaran, termasuk pandangan dan kepeduliannya tentang masalah bimbingan.

Bimbingan dan konseling merupakan kompetensi penyesuaian interaksional yang harus dimiliki guru untuk menyesuaikan diri dengan karakteristik peserta didik dalam pembelajaran. Perilaku dan perlakuan guru terhadap peserta didik merupakan salah satu unsur penting yang mempengaruhi keberhasilan pembelajaran dan oleh karena itu guru harus dapat menerapkan fungsi bimbingan di dalamnya.

Peran kepembimbingan guru dalam pembelajaran menurut Satori dkk (2007) dapat diaplikasikan pada layanan bimbingan di sekolah yang dapat digolongkan menjadi empat macam, yaitu: *bimbingan belajar*, *bimbingan pribadi*, *bimbingan sosial*, dan *bimbingan karier*. Secara ringkas, pembahasan mengenai layanan bimbingan dimaksud dikemukakan dalam uraian berikut ini.

a. Bimbingan Belajar

Bimbingan belajar diarahkan kepada upaya membantu peserta didik dalam mempelajari konsep dan

keterampilan yang terkait dengan program kurikuler sekolah. Bimbingan belajar di sekolah akan terpadu dengan proses belajar dan pembelajaran yang berorientasi kepada perkembangan peserta didik. Dalam proses bimbingan belajar, diharapkan guru dapat memberikan layanan kepada peserta didik, baik secara individual maupun secara klasikal.

b. Bimbingan Pribadi

Bimbingan pribadi lebih terfokus pada upaya membantu peserta didik untuk mengembangkan aspek-aspek kepribadian yang menyangkut pemahaman diri dan lingkungan, kemampuan memecahkan masalah, konsep diri, kehidupan emosi, dan identitas diri. Layanan bimbingan pribadi sangat erat kaitannya dengan membantu peserta didik menguasai tugas-tugas perkembangan sesuai dengan tahapan-tahapannya.

Seperti halnya bimbingan belajar, layanan bimbingan pribadi inipun akan banyak terwujud dalam bentuk penciptaan iklim lingkungan pembelajaran dan kehidupan sekolah. Ditinjau dari sudut pandang bimbingan, proses belajar dan pembelajaran di sekolah merupakan wahana untuk mengembangkan aspek-aspek kepribadian sebagaimana tersebut di atas.

Bertolak dari ekologi perkembangan manusia dalam bimbingan, peran guru dalam membantu perkembangan pribadi peserta didik dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

- 1) Bersikap Peduli

Sikap peduli mengandung arti memberi perhatian penuh kepada peserta didik sebagai pribadi dan memahami apa yang terjadi pada dirinya. Sikap seperti ini memungkinkan seorang guru mampu menyentuh dunia kehidupan individual peserta didik dan terbentuknya suatu relasi yang bersifat membantu (*helping relationship*).

2) Bersikap Konsisten

Sikap konsisten ialah bagaimana membantu peserta didik untuk merasakan konsekuensi tindakannya, dan bukan karena persamaan perlakuan yang diberikan oleh guru. Prinsip konsistensi ini mengandung implikasi bahwa peristiwa-peristiwa di dalam kelas harus memungkinkan peserta didik memahami posisi, peran dirinya, dan mengembangkan kemampuan untuk mengendalikan perilakunya.

3) Mengembangkan Lingkungan yang Stabil

Guru harus berupaya mengembangkan struktur program dan tatanan yang dapat menumbuhkan perasaan peserta didik bahwa dirinya hidup dalam dunia yang memiliki ketertaturan, stabilitas, dan tujuan. Lingkungan semacam ini akan membantu perkembangan diri peserta didik, sedang lingkungan yang tidak menentu, penuh stres, dan kecemasan akan menumbuhkan frustrasi dan perilaku salah suai.

4) Bersikap Permisif

Sikap permisif adalah memberikan keleluasaan dan menumbuhkan keberanian peserta didik untuk

menyatakan diri dan menguji kemampuannya, serta bersikap toleran terhadap kekeliruan dan keragaman perilaku peserta didik.

c. Bimbingan Sosial

Bimbingan sosial diarahkan kepada upaya membantu peserta didik mengembangkan keterampilan sosial atau keterampilan berinteraksi di dalam kelompok. Keterampilan sosial adalah kecakapan berinteraksi dengan orang lain, dan cara-cara yang digunakan dalam berinteraksi tersebut sesuai dengan aturan dan tujuan dalam konteks kehidupan tertentu. Dalam kehidupan peserta didik (anak sekolah) kecakapan tersebut adalah kecakapan interaksi dengan kelompok teman sebaya atau orang dewasa.

Proses belajar dan pembelajaran akan menjadi wahana bagi perkembangan sosial peserta didik. Hal ini berarti bahwa bimbingan sosial dapat berlangsung di dalam dan secara terpadu dengan proses belajar dan pembelajaran. Ditinjau dari sudut pandang bimbingan, proses belajar dan pembelajaran merupakan wahana bagi pengembangan keterampilan sosial, kesadaran saling bergantung, dan kemampuan menerima serta mengikuti aturan kelompok.

Peran penting yang perlu dimainkan guru dalam kaitannya dengan layanan bimbingan sosial ialah mengembangkan atmosfir kelas yang kondusif. Atmosfir kelas yang kondusif bagi perkembangan sosial ialah yang dapat menumbuhkan:

- 1) Rasa turut memiliki kelompok, ditandai dengan identifikasi diri, loyalitas, dan berorientasi pada pemenuhan kewajiban kelompok.
- 2) Partisipasi kelompok, ditandai dengan kerjasama, bersikap membantu, dan mengikuti aturan main.
- 3) Penerimaan terhadap keragaman individual dan kelompok, serta menghargai kelebihan orang lain.

Atmosfir kelas yang kondusif dapat ditumbuhkan melalui pembelajaran kooperatif. Pembelajaran kooperatif adalah pembelajaran yang bergantung kepada kelompok kerja kecil yang mengkombinasikan:

- 1) Tujuan kelompok atau dukungan tim.
- 2) Tanggung jawab individual
- 3) Kesamaan kesempatan untuk sukses

Pembelajaran kooperatif akan menimbulkan terjadinya dukungan tim berupa bantuan teman sebaya di dalam mempelajari tugas-tugas akademik. Bantuan teman sebaya akan melintasi hal-hal akademis dan akan menumbuhkan ikatan sosial di dalam kelompok. Sebagai contoh, seorang peserta didik yang pandai akan terdorong untuk membantu peserta didik yang kurang pandai di dalam kelompoknya untuk menyelesaikan tugas kelompok secara bersama-sama.

Sementara itu, tanggung jawab individual tetap akan tumbuh karena setiap peserta didik dituntut untuk mempelajari dan menguasai tugas-tugas pembelajaran secara sungguh-sungguh. Dalam pembelajaran kooperatif ini guru harus meyakinkan peserta didik bahwa hasil kerjanya

adalah hasil kerja kelompok. Oleh sebab itu setiap peserta didik harus ambil bagian dalam menyelesaikan tugas-tugas kelompok. Tingkat tanggung jawab individual tetap akan diukur melalui asesment tingkat penguasaan bahan ajar.

Kesempatan untuk sukses akan diperoleh setiap peserta didik dalam upaya memberikan kontribusi kepada prestasi kelompok. Upaya semua peserta didik akan dihargai sesuai dengan tingkat prestasi yang dicapainya dan penilaian diberikan atas dasar upaya yang dilakukan.

d. Bimbingan Karier

Bimbingan karier disekolah diarahkan untuk menumbuhkan kesadaran dan pemahaman peserta didik akan ragam kegiatan dan pekerjaan di dunia sekitarnya, pengembangan sikap positif terhadap semua jenis pekerjaan, pengembangan sikap positif terhadap orang lain, dan pengembangan kebiasaan hidup yang positif.

Bimbingan karier di sekolah terkait erat dengan upaya membantu peserta didik untuk memahami apa yang disukai dan apa yang tidak disukai, kecakapan diri, disiplin, dan mengontrol kegiatan sendiri. Layanan bimbingan karier juga amat erat kaitannya dengan layanan bimbingan lainnya karena kecakapan-kecakapan yang dikembangkan dalam bimbingan belajar, bimbingan pribadi, maupun maupun bimbingan sosial akan mendukung perkembangan karier peserta didik.

Bailey dan Nihlen dalam Satori (2007) menyarankan pengembangan kesadaran karier di sekolah, khususnya di

sekolah lanjutan hendaknya dikembangkan secara terpadu dan mencakup hal-hal sebagai berikut:

- 1) Informasi yang difokuskan kepada tanggung jawab dan struktur pekerjaan.
- 2) Penyediaan waktu dan kesempatan bagi peserta didik untuk berbagi pengetahuan tentang dunia kerja dan pengalaman yang diperolehnya dari orang-orang sekitar tentang berbagai pekerjaan.
- 3) Penyediaan kesempatan bagi peserta didik untuk berinteraksi dengan orang-orang yang bekerja di sekitarnya. Interaksi ini akan menjembatani peserta didik dengan dunia kerja.
- 4) Penyediaan kesempatan bagi peserta didik untuk mengetahui bagaimana orang merasakan pekerjaan atau profesi yang dipilihnya.
- 5) Penyediaan kesempatan bagi peserta didik untuk mengenali peran faktor jenis kelamin (jender) dalam pekerjaan.

Surya dan Natawidjaja (1986) mengemukakan beberapa hal yang harus diperhatikan guru dalam pembelajaran sesuai dengan fungsinya sebagai guru dan pembimbing, yaitu:

- 1) Perlakuan terhadap peserta didik didasarkan atas keyakinan bahwa sebagai individu peserta memiliki potensi untuk berkembang dan maju serta mampu mengarahkan dirinya sendiri untuk mandiri.
- 2) Sikap yang positif dan wajar terhadap peserta didik.

- 3) Perlakuan terhadap peserta didik secara hangat, ramah, rendah hati, menyenangkan.
- 4) Pemahaman peserta didik secara empatik.
- 5) Penghargaan terhadap martabat peserta didik secara individu.
- 6) Penampilan diri secara asli (genuine) tidak berpura-pura, di depan peserta didik.
- 7) Kekonkretan dalam menyatakan diri.
- 8) Penerimaan peserta didik secara apa adanya.
- 9) Perlakuan terhadap peserta didik secara permisif.
- 10) Kepekaan terhadap perasaan yang dinyatakan oleh peserta didik dan membantu peserta didik untuk menyadari perasaannya itu.
- 11) Kesadaran bahwa tujuan mengajar bukan terbatas pada penguasaan peserta didik terhadap materi pembelajaran saja, melainkan juga menyangkut pengembangan peserta didik untuk menjadi individu yang lebih dewasa.
- 12) Penyesuaian diri terhadap keadaan yang khusus.

Ahmadi dan Uhbiyanti (1991) mengemukakan peran guru sebagai pembimbing dalam melaksanakan pembelajaran, sebagai berikut:

- 1) Menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap peserta didik merasa aman, dan berkeyakinan bahwa kecakapan dan prestasi yang dicapainya mendapat penghargaan dan perhatian. Suasana yang demikian dapat meningkatkan motivasi belajar peserta didik, dan dapat menumbuhkan rasa percaya dirinya.

- 2) Mengusahakan agar peserta didik dapat memahami diri, kecakapan-kecakapan, sikap, minat, dan pembawaanya.
- 3) Mengembangkan sikap-sikap dasar bagi tingkah laku sosial yang baik. Tingkah laku peserta didik yang tidak matang dalam perkembangan sosialnya dapat merugikan dirinya sendiri maupun teman-temannya.
- 4) Menyediakan kondisi dan kesempatan bagi setiap peserta didik untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Guru dapat memberikan fasilitas waktu, alat atau tempat bagi peserta didik untuk mengembangkan kemampuannya.
- 5) Membantu memilih jabatan yang cocok, sesuai dengan bakat, kemampuan, dan minatnya. Berhubung guru lama bergaul dengan peserta didik, maka kesempatan itu dapat dimanfaatkan untuk memahami potensi peserta didik. Guru dapat menunjukkan minat, bakat dan kemampuan peserta didik. Melalui penyajian materi pelajaran, usaha bimbingan tersebut dapat dilaksanakan.

BAB 7

USAHA-USAHA PENGEMBANGAN GURU SEBAGAI TENAGA PENDIDIK

A. Usaha-Usaha Pengembangan Guru

Guru sebagai tenaga pendidik, harus ada usaha untuk menjadikannya berkembang sesuai perkembangan zaman yang semakin maju. Usaha-usaha itu adalah:

1. Program Pre-service Education

Program pre-service education adalah program pendidikan yang dilakukan pada pendidikan sekolah sebelum calon guru mendapatkan tugas tertentu dalam suatu jabatan. Lembaga penyelenggara program pre-service education adalah pendidikan tinggi.

Universitas yang menyediakan program ini berkenaan dengan kurikulum pendidikan guru dan kemitraan dengan sekolah dengan membekali mahasiswa calon guru dengan pengetahuan dan keterampilan formal kependidikan dan pengetahuan tentang sekolah.

Program ini merupakan suatu usaha pengembangan guru yang dilakukan sebelum menduduki jabatan menjadi seorang guru, misalnya PGSD dan FKIP. Selama program *pre-service education*, seorang calon guru akan belajar bagaimana menggunakan pengetahuan mereka untuk menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran untuk mengajar di kelas. Topik umum meliputi manajemen kelas, rencana pelaksanaan pembelajaran, dan pengembangan profesional. Fokus utama selama program pendidikan tersebut adalah praktikum dimana guru *pre-service* ditempatkan dalam setting sekolah (baik SD, atau senior) dan bayangan seorang guru berpengalaman.

2. Program In-service Education

Program in-service education adalah program pendidikan yang mengacu pada kemampuan akademik maupun professional sesudah peserta didik mendapatkan tugas tertentu dalam suatu jabatan. Orang tersebut berusaha meningkatkan kinerjanya melalui pendidikan lanjut yang berijazah S-1, ke S-2, dan S-3 pada jurusan tertentu yang relevan. Program ini diadakan di lembaga atau instansi dan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan di bidang tertentu. Di dunia pendidikan, program ini dijalani bagi guru yang memiliki jabatan dengan melanjutkan pendidikan.

Good Carter (1945:103) menyatakan *in service education* adalah suatu usaha memberi kesempatan kepada guru-guru untuk mendapatkan penyegaran atau menurut

istilah Jacobson sebagai penyegaran yang membawa guru-guru kearah *up to date*.

Adapun upaya pemerintah untuk persiapan guru, salah satu langkah pemerintah bersama Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme guru adalah dengan mengadakan sertifikasi guru dan adanya Pendidikan Profesi Guru (PPG).

PPG merupakan program pendidikan setelah S-1 yang mencakup keahlian khusus yang terkait dengan kompetensi guru. PPG ini bertujuan untuk meningkatkan mutu para tenaga pendidik. Adapun permasalahan yang timbul pada PPG. Profesi guru seakan-akan menjadi *second job* bagi lulusan nonpendidikan setelah kalah bersaing dalam mendapatkan pekerjaan pada disiplin ilmunya. Memanfaatkan nasib para calon guru karena PPG itu dilaksanakan dengan seleksi yang ketat dan formasi yang sangat terbatas.

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Sertifikasi ini bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, meningkatkan martabat guru dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Adapun permasalahan yang timbul dalam sertifikasi ini adalah kurang menghasilkan output yang memadai padahal program ini menelan biaya yang tidak sedikit. Ada perbedaan antara sertifikasi dengan PPG. Yaitu kalau program sertifikasi

sasarannya adalah guru dalam jabatannya, sudah terlanjur jadi guru atau passing out, sedangkan PPG di peruntukan bagi calon guru atau *new entry*.

3. Program In-service Training

Inservice-training dalam bahasa Indonesia sering disebut pendidikan dalam jabatan. Istilah lain yang juga dipergunakan ialah *Upgrading* atau penataran dan *inservice education* yang pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. *Inservice-training* diberikan kepada guru-guru yang dipandang perlu meningkatkan ketrampilan/pengetahuannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang pendidikan.

Seorang guru pada dasarnya sudah dipersiapkan melalui lembaga pendidikan guru sebelum terjun kedalam jabatannya. Pendidikan persiapan itu disebut *pre-service education*. Diantara mereka banyak yang sudah cukup lama meninggalkan *pre-service education* dan bertugas dilingkungan yang tidak memungkinkan untuk mengikuti berbagai perkembangan dan kemajuan. Disamping itu banyak pula mereka yang memang tidak berusaha untuk berkembang didalam meningkatkan kemampuan sebagai guru/pendidik dan tenggelam dalam kegiatan mengajar secara rutin. Untuk mengejar ketinggalan itu agar guru selalu *up to date* dalam menjalankan tugas-tugasnya diperlukan *inservice-training* secara terarah dan berencana. Penyusunan program *inservice-training* dan berusaha mewujudkannya merupakan bagian dari kegiatan supervisi.

Sejalan dengan uraian diatas *inservice-training* dapat diartikan sebagai usaha meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan guru dalam bidang tertentu sesuai dengan tugasnya, agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melakukan tugas-tugas tersebut.

Pendidikan "*Inservice*" (dalam jabatan) atau latihan-latihan semasa berdinias, dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan secara kontinu pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan dan sikap-sikap para guru dan tenaga-tenaga kependidikan lainnya guna mengefektifkan dan mengefesiensikan pekerjaan/jabatannya. Program pendidikan atau latihan tersebut dapat diselenggarakan secara formal oleh pemerintah, berupa penataran-penataran atau lokakarya-lokakarya baik secara lisan atau tertulis, dapat pula diselenggarakan secara informal oleh yang berkepentingan baik secara individual, maupun secara berkelompok.

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

Program *inservice-training* dapat melingkupi berbagai kegiatan seperti: kursus, aplikasi, ceramah-ceramah, workshop, seminar-seminar, mempelajari

kurikulum, survai masyarakat, demonstrasi demonstrasi, dan kunjungan ke sekolah-sekolah di luar daerah. Kepemimpinan dalam perencanaan program-program *inservice-training* termasuk tanggung jawab para pejabat supervisi. Akan tetapi, perencanaannya sendiri dijalankan secara kerja sama dengan guru-guru.

Pelatihan pendidikan bagi guru untuk membantu mereka mengembangkan ketrampilan mereka dalam disiplin khusus bidang keguruan. Pelatihan terjadi setelah seorang individu sudah menjadi seorang guru. Kebanyakan biasanya, *in-service training* dilakukan selama istirahat dalam jadwal kerja individu.

Kelebihan dari program ini adalah peserta pelatihan dapat menarik dari pengalaman kerja mereka. Sedangkan kekurangannya adalah para guru akan terganggu kegiatan mengajarnya selama mengikuti program ini.

Berikut adalah beberapa situasi di mana *in-service training* dapat dilaksanakan dengan tepat:

- 1) Trainer perlu pengalaman praktis sebelum mereka bisa atau akan mendapatkan keuntungan dari pelatihan dimaksud.
- 2) Jika tugas yang cukup kompleks, trainee mungkin perlu diulang pelatihan sehingga mereka tahu bagaimana melakukan tugas dengan benar.
- 3) Jika pengawasan sedikit atau tidak tersedia, pelatihan *in-service* dapat membantu mengisi kebutuhan ini.
- 4) Memperkenalkan material baru atau metode kepada orang-orang berpengalaman dengan tugas.

Contoh dari program ini adalah penataran, seminar, work shop dan sebagainya.

Ada tiga macam penataran:

- a. Penataran penyegaran, yaitu usaha peningkatan kemampuan guru agar sesuai dengan kemajuan IPTEK serta pemantapan tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas sehari-harinya dengan lebih baik.
 - b. Penataran peningkatan kualifikasi, yaitu usaha meningkatkan kemampuan guru sehingga mereka memperoleh kualifikasi formal tertentu sesuai standar yang ditentukan.
 - c. Penataran penjenjangan, yaitu suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan guru sehingga dipenuhi persyaratan suatu pangkat atau jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 5) Strategi Pengembangan Profesi Guru (strategi datang dan pergi)

Strategi datang (*come structure*), yaitu para peserta datang dari berbagai daerah ke ibu kota kabupaten, kotamadya atau ibu kota RI (Jakarta) untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesi mereka.

Strategi pergi (*go structure*), yaitu program pengembangan profesi yang mendatangkan penatar/fasilitator/narasumber dari pusat ke daerah-daerah.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *inservice-training* ialah segala kegiatan yang diberikan dan

diterima oleh para petugas pendidikan (pengawas, kepala sekolah, penilik sekolah, guru dsb), yang bertujuan untuk menambah dan mempertinggi mutu pengetahuan, kecakapan, dan pengalaman guru-guru dalam menjalankan tugas kewajibannya.

4. Upgrading

Upgrading ialah suatu usaha atau kegiatan yang bertujuan untuk meninggikan atau meningkatkan taraf ilmu pengetahuan dan kecakapan para pegawai, guru-guru, atau petugas pendidikan lainnya, sehingga dengan demikian keahliannya bertambah luas dan mendalam.

Perbedaannya yang agak jelas antara *inservice-training* dan *Upgrading* ialah, *Upgrading* lebih memiliki *cifil-effect* pada pekerjaan atau jabatan pegawai yang di *upgrade*. Umpamanya: dapat menjadikan pegawai yang tidak berwenang menjadi berwenang, berlaku untuk kenaikan tingkat atau jabatan, dan mempertinggi pengetahuan dan keahlian.

Dilihat dari luasnya pengertian yang terkandung didalamnya, *inservice-training* mengandung pengertian yang lebih luas dibandingkan dengan *upgrading*. *Upgrading* termasuk kedalam pengertian *inservice-training*. Kegiatan-kegiatan lain yang juga dapat dimasukkan kedalam pengertian *inservice-training* antara lain ialah *refreshing*, *staftraining*, *workshop* (sanggar kerja), seminar, rapat kerja, konferensi kerja dan sebagainya.

Contoh *upgrading* yang biasa berlaku di kalangan guru-guru dan petugas-petugas lainnya antara lain : memberi kesempatan kepada guru-guru SD yang berijazah SGB atau yang sederajat untuk mengikuti SGA/SPG; memberi kesempatan atau tugas belajar kepada guru-guru SLP yang berijazah SGA/SPG atau yang sederajat untuk mengikuti kursus PGSLP atau mengikuti kuliah di IKIP sehingga menjadi guru yang berwenang mengajar di SLP; memberi kesempatan atau tugas belajar kepada guru-guru SLA yang berijazah BI/sarjana muda, untuk mengikuti kuliah guna mencapai tingkat sarjana; memberi kesempatan kepada pegawai administrasi (tata usaha) yang memiliki ijazah SLP untuk mengikuti KPAA (Kursus Pegawai administrasi Tingkat Atas), dan sebagainya.

Inservice-training dan *Upgrading* keduanya merupakan fungsi-fungsi kepemimpinan dan supervisi pendidikan modern, yang mulai mendapat perhatian di kalangan pendidikan dan pengajaran di negeri kita.

B. Dasar Pengembangan Profesi Guru

Sebagai suatu profesi, guru harus berkembang sesuai dengan persyaratan profesionalnya. Karena profesi guru memberikan layanan kepada masyarakat dan anak didik, maka diperlukan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta kemampuan yang selalu berkembang. Adapun dasar yang digunakan mengapa profesi keguruan harus dikembangkan adalah :

1. Dasar Filosofis

Guru pada hakikatnya adalah pendidik yang bertugas sebagai pemimpin atau pelayan (*agogos*). Sebagai pemimpin dan pelayan, guru harus dapat memberikan layanan kepada masyarakat dan anak didik sebaik-baiknya. Sementara tuntutan jaman dan tuntutan anak didik selalu berkembang dari waktu ke waktu. Untuk itu profesi guru harus selalu dikembangkan agar tidak tertinggal dari kemajuan zaman.

2. Dasar Psikologis

Guru selalu berhadapan dengan individu lain yang memiliki keunikan dan kekhasan masing-masing. Setiap individu memiliki pikiran, perasaan, kehendak, keinginan, fantasi, inteligensi, cita-cita, instink, perangai, dan performansi yang berbeda dengan individu lain. Jika guru tidak selalu meningkatkan pemahaman terhadap individu lain (anak didik), maka ia tidak akan dapat menerapkan strategi pelayanannya sesuai dengan keunikan anak didik. Di sinilah pentingnya guru mengembangkan pemahaman aspek psikologis individu lain.

3. Dasar Pedagogis

Tugas profesional utama guru adalah mendidik dan mengajar. Untuk dapat menjalankan tugas mendidik dan mengajar dengan baik, guru harus selalu membina diri untuk mengetahui dan menerapkan strategi mengajar baru, metode baru, teknik-teknik mendidik yang baru, menciptakan

suasana pembelajaran yang bervariasi, dan kemampuan mengelola kelas dengan baik.

Guru yang tidak mengembangkan kemampuan pembelajarannya selalu menerapkan cara pembelajaran yang telah puluhan tahun digunakan, dan sudah ketinggalan jaman. Guru akan selalu mengikuti perkembangan inovasi di bidang metode pembelajaran.

4. Dasar Ilmiah

Ilmu pengetahuan, teknologi dan seni selalu berkembang dengan pesat. Guru harus dapat mengembangkan cara berpikir ilmiah agar dapat selalu mengikuti perkembangan IPTEKS tersebut.

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari prinsip-prinsip ilmiah selalu dipegang teguh, agar tercipta keadilan dan keobyektifan dalam menyikapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ini. Penggunaan sumber belajar yang monoton dan ketinggalan jaman harus dihindarkan. Salah satu ciri orang ilmiah adalah adanya rasa ingin tahu yang besar terhadap IPTEKS yang ditekuninya.

5. Dasar Sosiologis

Masyarakat modern dewasa ini menuntut guru untuk melakukan hubungan dengan orang, organisasi dan masyarakat dengan cara-cara modern juga. Profesi guru dituntut untuk selalu dikembangkan mengikuti teknik-teknik komunikasi lisan dan tertulis melalui media grafis, media massa, media elektronik, media organisatoris, dan media

proses kelompok yang serba canggih harus dikenal dan diterapkan dalam proses mendidik. Guru harus pandai-pandai mengadakan hubungan sosial dengan mendayagunakan sarana dan media yang berkembang begitu pesat ini. Hal inilah yang mengharuskan profesi guru dikembangkan.

C. Perlunya *Preservice, Inservice-Training* Dan *Upgrading* Dalam Pendidikan

Persiapan calon-calon guru selama belajar di perguruan tinggi 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 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 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 yang harus diperbuat dan dilakukan oleh guru yang belum sempat atau tidak dipelajarinya di Perguruan Tinggi.

Semua 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. Demikian pula guru-guru yang lebih tua sama-sama perlu akan *pendidikan dalam jabatan itu*, yang disebut dengan *inservice-training*.

Sebab-sebab perlunya *inservice-training*, disamping pendidikan persiapan (*pre-service training*) yang kurang mencukupi, juga banyak guru yang banyak guru yang telah keluar dari sekolah guru tidak pernah atau tidak dapat 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 masyarakat dan negara.

Sebab lain mengenai perlunya *inservice-training* atau *Upgrading* ialah suatu kenyataan bahwa karena kebutuhan yang sangat mendesak, pemerintah mengangkat guru-guru yang tidak dipersiapkan untuk menjadi guru sebelumnya, baik sebagai guru SD maupun sebagai guru SLP atau SLA. Bagi mereka ini *inservice-training* atau *Upgrading* mutlak diperlukan. Sebab yang lain lagi ialah 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahamadi, H. A. dan N. Uhbiyati. 1991. *Ilmu Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ali, Mohammad, Dkk, .2007. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, Bandung: Pedagogiana Press.
- Ali, Mohammad. 2007. *Penjaminan Mutu Pendidikan*, dalam Muhammad Ali, Dkk, Ilmu dan Aplikasi Pendidikan, Bandung: Paedagogiana Press.
- Bafadal, Ibrahim. 2006. *Peningkatan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Buchori, Muchtar. 1994. *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Press.
- Danim, Sudarwan. 2006. *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Delors Jacques. 1998. *Education for the twenty-first century: Issues and Prospects*, Paris: Unesco Publishing, 1998.
- Depdiknas. 2001. *Standar Kompetensi Dasar Guru*. Jakarta : Ditjen Dikti.
- Hamalik, Oemar. 1995. *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2008. *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hamalik, Oemar. 2008. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Irianto, Yoyon Bahtiar. 2011. *Kebijakan Pembaharuan Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press.

- Kunandar. 2007. *Guru profesional*, Jakarta: Rajawali Press.
- Makmun, Abin Syamsuddin. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT Rosda Karya Remaja.
- Mulyasa, E. 2007. *Standard Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosda Karya.
- Muslich, Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nofrianto, Sulung. 2008. *The Golden Teacher*. Depok: Lingkar Pena Kreativitas.
- Prayitno, dkk. 2004. *Pedoman Khusus Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Depdiknas.
- , Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Prihatin, Eka. 2011. *Teori Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Ramli, Amir Tengku. 2006. *Menjadi Guru Bintang*. Bekasi: Pustaka Inti.
- Reece, Ian and Walker, Stephen. 1997. *Teaching, Training and Learning: A Practical Guide*. New College Durham : Business Education Publisher Limited.
- Sagala, Saiful. 2007. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sardiman. 2001. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Satori, Djam'an, dkk. 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.

- Senjaya, Wina. 2006. *Strategi Pembelajaran; Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Surya, M. dan Rochman Natawidjaja. 1986. *Pengantar Bimbingan dan Penyuluhan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Syah, Muhibin. 2008. *Psikologi Pendidikan dan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Syaefudin Saud, Udin. 2010. *Pengembangan Profesi Guru*. PT. Alfabeta : Bandung.
- Tilaar, H.A.R. 2003. *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: RinekaCipta.
- Tilaar, H.A.R. 2006. *Standarisasi Pendidikan Nasional*, Rineka Cipta: Jakarta.
- Tilaar, H.A.R. 2012. *Perubahan Sosial dan Pendidikan*, Jakarta: RinekaCipta.
- Tim Broad-Based Education. 2002. *Konsep Pendidikan Berorientasi Kecakapan Hidup (life Skill) Melalui Pendekatan Pendidikan Berbasis Luas (Broad-Based Education-BBE)*. Jakarta : Depdiknas.
- Trianto dan Titik Triwulan Tutik. 2007. *Sertifikasi Guru*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- , 2003. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003. Manajemen Pendidikan. Jakarta: Depdiknas RI.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Beserta Penjelasannya, Bandung: Citra Umbara, 2003.

- , 2006. Undang Undang No.14 tahun 2005 Pendidikan Nasional Indonesia, Jakarta: Depdiknas RI.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Bandung: Citra Umbara. 2006.
- UNDP Report. 2004. Human Development Report.
- Uno, Hamzah B, *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Willis, Sofyan S. 2004. *Konseling Individual; Teori dan Praktek*. Bandung : Alfabeta.
- Wijaya, Cece, dkk. 1992. *Upaya Pembaharuan dalam Pendidikan dan Pengajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press.

PROFIL PENULIS



Dr. Harlen Simanjuntak, M.Pd. lahir di Desa Sibitara, Sumatra-Utara, pada 10 Juni 1964. Lulus S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia STKIP Muhammadiyah Kotabumi Lampung Utara tahun 1995.

Lulus S2 pada program magister Pendidikan Bahasa Indonesia tahun 2012 dan lulus S3 pada program Doktor Ilmu

Pendidikan dari Universitas Islam Nusantara Bandung tahun 2021.

RIWAYAT PEKERJAAN

- Guru SD di Kotabumi Lampung Utara Pada tahun 1986 – 2002
- Kepala Sekolah SD di Kota Medan tahun 2002 -2010
- Pengawas TK/SD di Kota Medan tahun 2010 – 2019
- Dosen DPK mulai Agustus 2019 – sampai sekarang