

**Carolina Pakpahan, S.Pd., M.Pd.**  
**Eva Febriana Citranita Gulo, S. S.**



# PROFESI KEPENDIDIKAN

# PROFESI KEPENDIDIKAN

Penulis : **Carolina Pakpahan, S.Pd., M.Pd.**  
**Eva Febriana Citranita Gulo, S. S**  
Editor : **Misbahul Munir, M.Pd.I**  
Desain Cover : **Muzammil Akbar**  
Ilustrasi : **Freepik**

Ukuran: 21 x 29.7 cm; Hal: vi+ 114 (120)

Cetakan I, Juli 2023

ISBN 978-623-8179-59-6



**Penerbit**

**Insight Mediatama**

Anggota IKAPI No. 338/JTI/2022

Watesnegoro No. 4 (61385) Mojokerto

Whatsapp 087762245559

[www.insightmediatama.co.id](http://www.insightmediatama.co.id)

© **All Rights Reserved** Ketentuan Pidana Pasal 112-119 Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit dan penulis

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang Maha Esa atas Berkat dan Kasih KaruniaNya, sehingga naskah buku ini dapat selesai sesuai waktunya. Kami berharap buku ini dapat memberikan kemudahan bagi para mahasiswa dalam melaksanakan perkuliahan, khususnya pada mata kuliah Profesi Kependidikan.

Pendidikan yang berkualitas membawa perubahan yang besar dalam dunia pendidikan sehingga guru-guru pada masa yang telah berlalu, masa kini, maupun masa akan datang menjadi guru yang punya peran dalam dunia pendidikan sehingga guru yang mempunyai profesi kependidikan harus menjaga moral anak-anak bangsa Indonesia sehingga bisa menjadi anak-anak yang berbakat dan mempunyai keterampilan. Buku ajar ini menekankan pada konsep profesi guru, pengembangan karir, serta organisasi dan regulasi yang menaunginya. Buku ajar ini menjadi pegangan bagi mahasiswa dan dosen dalam melaksanakan perkuliahan. Melalui buku ajar ini diharapkan dapat memberikan modal pengetahuan bagi para mahasiswa serta para dosen. Akhirnya hanya kepada Tuhan Yang Maha Esa penulis berserah diri dan memohon petunjuk-Nya, dan penulis berterima kasih kepada segala pihak sehingga buku ajar ini dapat selesai.

**Medan, Juli 2023**

Carolina Pakpahan, S.Pd., M.Pd.

Eva Febriana Citranita Gulo, S. S

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB 1 KEPENDIDIKAN DI INDONESIA.....</b>	<b>1</b>
A. Mutu Pendidikan di Indonesia .....	1
B. Perkembangan sistim Pendidikan di Indonesia.....	1
C. Penyebab Rendahnya Mutu Pendidikan di Indonesia.....	3
<b>BAB 2 PROFESI DAN PROFESIONALISME .....</b>	<b>10</b>
1. A. Pendahuluan .....	10
B. Pengertian Profesi .....	10
C. Ciri Ciri Profesi .....	11
2. A. Pengertian Profesional .....	12
B. Syarat syarat Guru Profesional .....	13
C. Pengertian Profesionaliatas .....	14
D. Profesionalisme .....	15
<b>BAB 3 KODE ETIK GURU SEBAGAI PENDIDIK.....</b>	<b>16</b>
A. Pengertian, Maksud serta Tujuan Kode Etik Profesi Guru .....	17
B. Syarat-syarat Guru Profesional .....	18
C. Sanksi Pelanggaran Kode Etik Guru .....	19
D. Kode Etik Profesi Guru Indonesia.....	20
E. Fungsi Kode Etik Profesi Guru .....	21
F. Alasan Pentingnya Kode Etik Guru .....	23
G. Kandungan MAnka Kode Etik Profesi Guru .....	23
H. Nilai nilai Dasar dan Nilai-nilai Operasional Kode Etik Guru .....	25
I. Upaya Mewujudkan Kode Etik Guru.....	33
<b>BAB 4 MANAJEMEN GURU DAN PENDIDIK .....</b>	<b>34</b>
A. Pengertian Manajemen Guru dan Pendidik.....	34
B. Urgensi Manajemen Pendidikan .....	35
C. Peranan dan Tugas Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran .....	36
D. Perencanaan dan Pengadaan Guru .....	38

E. Evaluasi Kinerja Guru .....	40
F. Pemberhentian Guru.....	41
<b>BAB 5 KERJA DAN KINERJA GURU .....</b>	<b>43</b>
A. Pengertian Kinerja Guru.....	43
B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	45
C. Indikator Kinerja Guru .....	48
<b>BAB 6 KOMPETENSI GURU SEBAGAI PENDIDIK .....</b>	<b>52</b>
A. Kompetensi Guru .....	52
B. Kompetensi yang harus dimiliki Seorang Guru.....	53
<b>BAB 7 LEMBAGA PENDIDIKAN TENAGA PENDIDIKAN.....</b>	<b>57</b>
A. Pengertian tenaga kependidikan .....	57
B. Jenis – Jenis Tenaga Pendidikan .....	58
C. Tugas Tenaga Pendidikan.....	58
D. Fungsi dan Peranan Tenaga Pendidikan.....	60
E. Pentingnya LPTK .....	61
F. Strategi Mewujudkan LPTK.....	62
<b>BAB 8 PEMBINAAN DAN PELATIHAN GURU .....</b>	<b>63</b>
1. A. Pengertian Pembinaan Profesi Guru.....	63
B. Upaya Peningkatan Profesi Guru .....	64
C. Mekanisme Pembinaan dalam Jabatan.....	65
2. A. Pengertian Pelatihan .....	65
B. Pelatihan untuk Guru .....	66
C. Tujuan dan Manfaat Pelatihan .....	70
D. Komponen – komponen Pelatihan.....	73
E. Manajemen Pelatihan.....	76
<b>BAB 9 PENDIDIK DIMATA ANAK DIDIK DAN PANGGILAN JIWA ..</b>	<b>80</b>
A. Pendidik.....	80
B. Anak Didik .....	84
C. Interaksi Pedagogis antara Pendidik dan Anak Didik.....	89
D. Aspek – Aspek Pendidikan.....	90
<b>BAB 10 KEPERIBADIAN GURU .....</b>	<b>103</b>
A. Pengertian Guru dan Kepribadian Guru .....	103

B. Perkembangan Kepribadian Guru .....	105
C. Ciri-ciri Stereotip Guru .....	107
D. Standar Kompetensi Kepribadian Guru .....	109
E. Ketegangandalam Profesi Keguruan .....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>113</b>

# **BAB 1**

## **KEPENDIDIKAN DI INDONESIA**

### **A. Mutu Pendidikan di Indonesia**

Pendidikan adalah proses belajar mengajar terhadap peserta didik, agar memiliki kecerdasan dan berkarakter yang baik, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat. Sebuah pendidikan biasanya diajarkan oleh seorang guru, dan biasanya lokasinya disekolah, namun sebenarnya pendidikan tak hanya dapat diberikan disekolah saja, pendidikan dapat kita dapatkan dimana saja. Guru merupakan seseorang yang perlu di gugu dan ditiru, artinya apabila kita menjadi sesosok guru, kita harus bersikap yang pantas agar murid-murid dapat mencontohnya dengan baik. Mulai dari sikap terhadap murid, cara berbicara, sampai cara berpakaian, haruslah yang sesuai. Karena guru menjadi sorotan dikelas dan juga memiliki peran penting disekolah, jadi guru harus memiliki kompetensi standar yang baik.

Pendidikan di Indonesia saat ini mutunya masih sangat tertinggal jika dibandingkan dengan mutu pendidikan di luar negeri. Seperti yang kita ketahui, Pendidikan di Indonesia terkesan berantakan. Masih banyak masyarakat di Indonesia yang masih tidak mengerti pentingnya pendidikan, Sehingga mayoritas masyarakat di Indonesia menyepelekan pendidikan. Padahal jika ditilik lebih jauh lagi, pendidikan merupakan salah satu indeks pembangunan dan merupakan elemen pengukur maju atau tidaknya sebuah negara. Kualitas pendidikan yang rendah yang mengakibatkan matinya kreativitas anak didik pasca sekolah dan jatuhnya rasa percaya diri siswa didik ketika menghadapi dunia kerja yang keras.

### **B. Perkembangan Sistem Pendidikan di Indonesia**

Sistem pendidikan di Indonesia terdiri dari empat jenjang Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Pada keempat jenjang tersebut, Sekolah Negeri mendominasi sistem pendidikan di Indonesia saat ini, secara persentase mencapai 52%. Selanjutnya 48% dimiliki oleh sektor swasta.

Perkembangan sistem pendidikan di Indonesia sangat mencolok terjadi di setiap pergantian pemerintahan. Sebab lain kepala pemerintahan, lain juga visi misi pendidikan yang dibawa. Selain itu pengaruh transisi ekonomi negara mempengaruhi perkembangan sistem pendidikan di Indonesia.

Bagaimana perjalanan dan perkembangan sistem pendidikan di Indonesia? Berikut rangkumannya:

### 1. Zaman Kolonial

Seperti kita ketahui bersama Indonesia mengalami masa penjajahan selama 3,5 abad oleh Belanda dan Jepang selama 3,5 tahun. Pada masa ini, sistem pendidikan di Indonesia dimulai dengan hadirnya Sekolah Rakyat yang diperuntukkan untuk masyarakat Indonesia dengan kualifikasi khusus yakni memiliki kedudukan sosial.

### 2. Pasca Kemerdekaan

Jika pada zaman penjajahan, hanya murid tertentu yang bisa bersekolah. Maka setelah kemerdekaan, menjadi hak semua warga negara bisa bersekolah. Pada pemerintahan Presiden Soekarno dan Mohammad Hatta, sistem pendidikan di Indonesia mulai masuk ke dalam sistem pendidikan sekuler.

Paling menonjol adalah pendidikan keagamaan dimana agama Islam menjadi landasan sangat menonjol. Hal ini didorong dengan organisasi agama yang sangat besar perannya dalam kehidupan masyarakat Indonesia sehari-hari.

Selain kehadiran pesantren-pesantren di Indonesia, sekolah swasta juga mulai banyak hadir dan mulai diakses oleh masyarakat tanpa harus memandang status sosial. Sayangnya, pada masa tersebut, sekolah belum gratis atau tidak memungut biaya.

### 3. Era Orde Baru

Pada era Presiden Soeharto yang dikenal sebagai era Orde Baru, sistem pendidikan di Indonesia dalam kurikulumnya menitikberatkan pada pembangunan karakter murid dengan kewajiban penataran P4 bagi peserta didik, normalisasi kehidupan kampus, bina siswa melalui OSIS, ejaan Bahasa Indonesia yang disempurnakan atau EYD, kuliah kerja nyata (KKN) bagi mahasiswa hingga merintis sekolah pembangunan.

### 4. Pasca-Reformasi

Sistem pendidikan di Indonesia pada masa ini terjadi perubahan pada hal peraturan atau kebijakan. Selain itu, pada masa ini juga sangat perhatian pada kualitas guru sebagai bagian penting dari sistem pendidikan di Indonesia. Caranya lewat sertifikasi guru, sedangkan pada murid mengedepankan pendidikan karakter dan penyelenggaraan Ujian Nasional (UN).

### 5. Sistem Pendidikan di Indonesia Saat Ini

Dimulai pada Presiden Susilo Bambang Yudhoyono (SBY), sistem pendidikan di Indonesia menetapkan standar bahwa seluruh anak di Indonesia berhak mendapatkan pendidikan setara. Maka, diselenggarakan program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan beasiswa bagi anak murid yang tidak mampu dikenal dengan Bidik Misi.

Berganti era Presiden Joko Widodo yang menitikberatkan pada kualitas sumber daya manusia (SDM) agar bisa bersaing menghadapi pasar global. Sistem pendidikan di Indonesia kemudian menitikberatkan pada penelitian, pengembangan teknologi dan pengembangan ilmu murni.

## **C. Penyebab Rendahnya Mutu Pendidikan di Indonesia**

Lulusan sekolah sering kali justru menjadi anak cengeng dengan sifat ABG-nya yang kental, dan semakin jauh dari realitas masyarakat di sekitarnya. Di samping persoalan mendasar tersebut dan yang telah disebutkan diatas, masalah

lain yang mengemuka adalah relatif rendahnya kesejahteraan guru, minimnya sarana Pendidikan Dasar, dan terbatasnya biaya operasional pendidikan.

Fakta di Indonesia, Pendidikan Dasar mendapat tekanan khusus bila dibandingkan dengan jenjang pendidikan lain. menurut para pakar pendidikan, Pendidikan Dasar ini yang paling parah. Sarananya saja paling banyak rusak dibandingkan SLTP dan SLTA. Belum lagi menyangkut masalah pelaksanaan proses belajarnya.

Faktor-faktor penyebab munculnya permasalahan ini yang paling mendasar ialah, adanya perbedaan konsep materi pengajaran, ada yang hanya menggunakan dasar filsafat, psikologi, dan sosiologi, ada pula yang menggunakan dasar politi, ekonomi, IPTEKS, dan sebagainya. Factor berikutnya yaitu perbedaan pemahaman, ada yang lebih menekankan tentang tingkah laku siswa tersebut, ada pula yang memperhatikan pemahaman materi siswa tersebut.

Adapula faktor-faktor lain yang mempengaruhi permasalahan pendidikan, yaitu:

#### 1. Perkembangan IPTEKS

Diluar negeri, mereka telah memanfaatkan IPTEKS sebagai sarana prasarana pendidikan, sedangkan di Indonesia baru saja memulai hal tersebut, seperti contohnya, cara belajar mengajar saat ini tak hanya dilakukan di ruang kelas saja, tapi dapat dilakukan dirumah, dengan cara pembelajaran video di internet. Atau contoh seperti penerapan UNBK, hal tersebut juga memunculkan sebuah masalah, dimana daerah daerah terpencil yang tidak menjangkau adanya listrik, mereka kesusahan untuk melaksanakan program tersebut. Untuk menyeimbangi pembelajaran dimana menggunakan otak kiri, kita juga perlu menggunakan otak kanan dimana kita perlu mempelajari kesenian, namun disini menimbulkan sebuah masalah, yaitu, apabila seni adalah sesuatu yang penting, mengapa tak dimasukkan kedalam ujian nasional? Bahkan disetiap sekolah pun jarang yang memiliki peralatan kesenian, karena harga peralatan tersebut relative mahal.

#### 2. Pertambahan penduduk

Berkembangnya penduduk yang semakin meningkat, tentunya semakin banyak anak-anak yang mendaftar ke sekolah-sekolah, sementara penyebaran penduduk

juga kurang merata, dimana perkotaan sangatlah padat penduduk, sehingga sarana prasana di sekolah pada perkotaan kurang mencukupi, sedangkan di daerah terpencil, mereka sepi pendaftar sekolah.

### 3. Dana

Pemerintah saat ini sedang kekurangan dana untuk membiayai pendidikan di Indonesia, rakyat pun tak semua mampu mendaftarkan anaknya ke bangku sekolah. Dari sini mungkin terdapat penyelewengan dana dari pemerintah untuk kebutuhan pribadi pihak sekolah yang sehingga tidak tersampaikan ke para siswa yang membutuhkan.

### 4. Sistem manajemen

Jikalau dana atau sumber daya sudah tersedia, tapi kurangnya pengelolaan sistem manajemen dapat menyebabkan kegiatan pembelajaran tidak berjalan dengan baik. Sistem manajemen dikatakan kurang baik salah satu contohnya disebabkan oleh kurikulum yang tidak berlandaskan dengan jelas dan sering bergonta ganti.

## C. Macam-macam Permasalahan Pendidikan

### 1. Pendidikan yang menghasilkan “manusia robot”.

Pada masa sekarang, sekolah menuntut anak untuk siap pada dunia pekerjaan yang ada, yang artinya siswa diwajibkan untuk mengerti apa yang diterangkan oleh guru, layaknya sebuah robot yang seandainya diatur oleh majikannya.

### 2. Sistem pendidikan yang tidak bebas

Sistem ini ialah ibarat guru adalah sesosok yang paling mengerti, lalu ia menyampaikan materi, sedangkan seorang siswa adalah sesosok yang tak mengerti apa-apa dan harus dapat menghafal apa yang telah ia terima, bagaikan memori yang diberi sebuah file. Sedangkan masalah praktis yang ada di Indonesia, yaitu:

#### 1. Masalah pemerataan pendidikan

Pendidikan di perkotaan dan di daerah terpencil sangatlah berbeda, karena sarana prasarana di perkotaan lebih memadai daripada di daerah terpencil

## 2. Masalah rendahnya mutu pendidikan

Mutu di Indonesia di katakana rendah karena kurangnya mengikuti perkembangan zaman, seperti contohnya belum menerapkan media IPTEKS.

## 3. Masalah efisiensi

Pendidikan yang efisien yaitu dengan menggunakan segala sesuatu yang terbatas tapi menghasilkan lulusan yang berkualitas. Tapi faktanya tidak di Indonesia, banyak anak yang keluar dari sekolah, bahkan ada yang tidak sempat merasakan bangku sekolah.

## 4. Masalah relevansi

Banyaknya lulusan dari perguruan tinggi, namun minimnya lapangan pekerjaan.

## 5. Masalah lemahnya manajemen pendidikan

Kebijakan pemerintahan tentang pengelolaan pendidikan tidak sesuai dengan kondisi pada masing-masing daerah yang ada.

## D. Solusi untuk Memperbaiki Mutu Pendidikan di Indonesia

Masalah pendidikan sebenarnya bukan hanya pekerjaan rumah pemerintah saja, tetapi juga sebuah pekerjaan rumah seluruh masyarakat Indonesia. Pemerintah sudah melakukan usaha terbaiknya dengan mengganti kurikulum yang dinilai kurang efektif, memperbaikinya, hingga mengganti model pembelajarannya. Itu merupakan sebuah usaha nyata yang harus kita hargai. Kita pun harus ikut serta dalam usaha pembangunan citra pendidikan di Indonesia.

Kita harus membandingkan sistem pendidikan di Indonesia dengan sistem pendidikan negara maju. Agar kita merasa bahwa pendidikan di Indonesia masih banyak kekurangannya dan agar semakin semangat memperbaikinya. Baik atau buruknya kualitas murid, merupakan hasil dari pembawaan guru. Murid akan semangat jika gurunya semangat dan murid akan malas jika gurunya malas. Dengan perbandingan-perbandingan dari berbagai sudut dan dengan kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan, diharapkan mutu pendidikan di Indonesia dapat

menjadi lebih baik dan terus berkembang. Tanpa pendidikan dan tanpa penyesuaian dengan perkembangan zaman, negara Indonesia akan lebih jauh tertinggal dari negara-negara maju lainnya. Karena sesungguhnya rakyat yang semakin cerdas, hari sekarang dan hari depan akan semakin lebih bahagia dan berguna.

Adapun solusi dari Permasalahan Pendidikan:

1. Mengubah sistem-sistem sosial yang berkaitan dengan sistem pendidikan  
Seperti contohnya memperbaiki manajemen pendidikan, atau membuka lapangan pekerjaan.
2. Memperbaiki kualitas guru dan prestasi siswa  
Rendahnya kualitas guru, misalnya, di samping diberi solusi peningkatan kesejahteraan, juga diberi solusi dengan membiayai guru melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, dan memberikan berbagai pelatihan untuk meningkatkan kualitas guru. Rendahnya prestasi siswa, misalnya, diberi solusi dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas materi pelajaran, meningkatkan alat-alat peraga dan sarana-sarana pendidikan, dan sebagainya.
3. Pemerataan memperoleh pendidikan  
Apabila seorang siswa yang belajar dikota memiliki keunggulan dalam pendidikan, hal tersebut dapat membantu siswa yang berada didaerah terpencil untuk lebih mudah mendapatkan pendidikan.

Untuk inovasi Pendidikan yang Cocok di Indonesia yang dapat memperbaiki mutu pendidikan:

1. Didirikannya IKIP  
IKIP atau singkatan dari Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan, yang dapat menghasilkan lulusan guru yang berkualitas dan dapat memperbaiki mutu pendidikan di Indonesia
2. Adanya BP3K  
Yang dapat mengembangkan sistem pendidikan dasar maupun menengah, dan juga dapat mengenalkan kebudayaan yang ada di daerah mereka.
3. Kurikulum

Sampai saat ini, pemerintah masih mencari kurikulum yang terbaik untuk pendidikan di Indonesia, karena pedoman untuk Indonesia haruslah dicari yang terbaik.

#### 4. Rentang sekolah

Saat ini diwajibkan untuk anak bersekolah minimum 12 tahun, agar anak tersebut mendapat bekal pendidikan yang cukup.

#### 5. Proyek PAMONG

PAMONG singkatan dari Pendidikan Anak oleh Masyarakat, Orang Tua, dan Guru. Hal ini bertujuan agar, anak yang tidak sempat atau tidak mampu bersekolah, mereka tetap mendapatkan pendidikan dari orang-orang terdekat mereka

#### 6. Sekolah terbuka

Sekolah yang tanpa adanya peraturan yang terikat, dari mulai tempat, umur dan warga mana saja.

Di dunia pendidikan juga memerlukan karakter seorang anak yang baik, disini untuk memiliki perilaku yang berkarakter dapat didapatkan melalui:

1. olah pikir yang cerdas
2. memiliki sifat jujur dan bertanggung jawab
3. memiliki rasa peduli dan berpikir kreatif
4. dan kondisi badan yang bersih dan sehat

#### Pentingnya Pendidikan Karakter

Pendidikan karakter dapat mengembangkan kepribadian seseorang untuk menjadi lebih baik, sehingga penting untuk membangun jati diri sebuah bangsa. Untuk menuju bangsa yang berkarakter kita perlu untuk memberikan pendidikan karakter. Bahkan Presiden Ir. Soekarno sempat berkata, “Tidak akan mungkin membangun sebuah negara kalau pendidikan karakternya tidak dibangun”. Hal tersebut menandakan betapa pentingnya pendidikan karakter atau pendidikan moral dalam membangun jati diri sebuah bangsa.

#### Contoh Inovasi Pendidikan Karakter

##### 1. Diajarkannya ilmu agama

ilmu agama tentunya memberikan sikap-sikap yang baik, baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain. Maka dari itu pentingnya pendidikan agama diberikan sejak dini karena dapat membangun karakter seorang anak menjadi baik.

## 2. Mencontohkan perilaku yang baik

Apabila kita seorang guru, tentunya kita hamper setiap hari bertemu dengan para siswa, disitulah kita bias mencontohkan hal yang baik, agar mereka juga dapat meniru yang baik, seperti contohnya menggunakan pakaian yang sopan, atau berbicara kepada orang lain yang sopan.

## 3. Adanya literasi

Disaat jam pelajaran berlangsung, tak apa apabila kita tidak melulu memberikan materi yang membosankan, kita dapat menyelingi dengan bercerita/literasi yang dapat mencontohkan karakter seseorang yang baik. Karena terkadang para siswa teratrik dengan sebuah cerita apalagi yang dapat memotivasi mereka.

## 4. Bersalaman

Mungkin hal ini sudah banyak dilakukan diberbagai sekolah, yaitu disaat pagi hari atau diawal masuk sekolah, para guru berbaris didepan gerbang,dan para murid bersalaman kepada guru satu persatu, secara tidak langsung mereka mengajarkan kepada muridnya untuk terbiasa dengan bersalaman, adanya sopan santun, dan hormat kepada orang yang lebih tua.

## 5. Melihatkan video yang memiliki karakter baik

Semisal kita mengajar seorang siswa SMA, yang tentunya lagi hangat-hangatnya soal pacaran, mungkin kita dapat menunjukkan video tentang tidak baiknya berpacaran, baik dari segi agama, dari penglihatan orang lain, dan tidak baik untuk diri sendiri, semisal dapat mengakibatkan kehamilan diluar nikah, timbulnya fitnah, bahkan dosa besar yang akan ditanggung oleh orang tua dan juga mendapatkan siksaan yang berat untuk diri sendiri kelak di akhirat.

## **BAB 2**

### **PROFESI DAN PROFESIONALISME**

#### **1. A. Pendahuluan**

Apa itu profesi kependidikan? Selama ini banyak masyarakat mengira bahwa profesi adalah pekerjaan, anggapan itu tak sepenuhnya salah ataupun benar. Pada kenyataan, profesi tak hanya menyangkut pada aktifitas sehari-hari saja tetapi aspeknya lebih luas. Istilah ini sangat erat kaitannya dengan keahlian dan pendidikan yang sudah ditempuh sebagai syarat bekerja. Akan tetapi, keahlian yang diperoleh dari jenjang pendidikan kejuruan belum menjadi patokan pasti sebagai syarat memperoleh sebutan profesi yang layak. Penguasaan teori secara sistematis sangat diperlukan sebagai dasar pelaksanaan. Pada intinya, hubungan antara teori harus terjalin dalam bentuk kegiatan praktek. Bisa ditarik kesimpulan bahwa profesi merupakan kelompok kerja yang melaksanakan aktifitas berdasarkan keahlian tinggi dan keterampilan demi memenuhi kebutuhan hidup. Semua yang ada harus dimanfaatkan secara tepat dengan penguasaan pengetahuan dan disiplin etika yang erat berkaitan dengan kelompok anggota se-profesi. Jika profesi secara umum terarah pada adanya pendidikan keahlian, bagaimanakah dengan profesi kependidikan? Apakah profesi ini juga perlu Pendidikan keahlian? Dalam buku ini Anda akan diajak untuk memahami tentang: Pengertian profesi, Ciri-ciri profesi, Pengertian profesi kependidikan, Pengertian profesi keguruan, dan pentingnya profesionalisme guru dalam Pendidikan.

#### **B. Pengertian Profesi**

Profesi berasal dari bahasa latin “proffesio” yang mempunyai dua pengertian yaitu, janji atau ikrar dan pekerjaan. Bila artinya dibuat dalam pengertian lebih luas menjadi kegiatan “apa saja” dan “siapa saja” untuk memperoleh nafkah yang dilakukan dengan suatu keahlian tertentu. Dalam arti sempit profesi berarti kegiatan yang dijalankan berdasarkan keahlian tertentu dan sekaligus dituntut dari pada

pelaksanaan norma norma sosial dengan baik. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya).

Merujuk pada pendapat Elliot (1972), profesi secara historis dibedakan menjadi 2 tipe, yaitu profesi sebagai status dan tipe profesi sebagai pekerjaan. Profesi sebagai status diartikan sebagai sesuatu yang secara relatifis tidak begitu penting dalam organisasi kerja dan dalam melayani masyarakat, tetapi menduduki tempat yang tinggi dalam sstem tingkatan social masyarakat. Sementara profesi sebagai pekerjaan didasarkan pada spesialisasi dari pendidikan dan latihannya.

Profesi merupakan pekerjaan, dapat juga berwujud sebagai jabatan didalam suatu hierarki birokrasi, yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku terhadap masyarakat. Inti dari pengertian profesi ialah seseorang harus memiliki keahlian tertentu. Jadi, dapat disimpulkan bahwa profesi adalah pekerjaan yang dijalankan oleh seseorang yang menuntut adanya suatu keterampilan atau keahlian tertentu.

### **C. Ciri-ciri Profesi**

Ada beberapa ciri profesi yang melekat yaitu: pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang bertahun-tahun. Adapun secara khusus sifat yang selalu melekat pada profesi adalah:

- 1) Adanya kaidah dan standar mmoral yang sangat tinggi.
  - 2) Adanya pengetahuan khusus.
  - 3) Mengabdikan pada kepentingan masyarakat.
  - 4) Ada izin khusus untuk menjalankan suatu profesi.
  - 5) Kaum profesional biasanya menjadi anggota dari suatu profesi.
3. Syarat-syarat Profesi Guru

Untuk jabatan guru , menurut National Education Association (NEA) tahun 1948, maka profesi guru yang memerlukan kriteria khusus yaitu:

- 1) Jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual.
- 2) Jabatan yang menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus.
- 3) Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama dibandingkan dengan pekerjaan yang memerlukan latihan umum belaka.
- 4) Jabatan yang memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan.
- 5) Jabatan yang menjanjikan karier hidup dan keanggotaan yang permanen.
- 6) Jabatan yang memerlukan baku (standarnya) sendiri.
- 7) Jabatan yang lebih mementingkan layanan diatas keuntungan pribadi.
- 8) Jabatan yang mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat.

4. Kriteria pekerjaan menjadi sebuah profesi

- 1) Memenuhi spesialisasi dengan latar belakang teori yang luas.
- 2) Merupakan karir karir yang dibina secara organisatoris .
- 3) Diakui masyarakat sebagai suatu pekerjaan yang mempunyai status profesional.

## **2. A. Pengertian Profesional**

Kata profesional berasal dari profesi yang artinya syafuddin nurdin, diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut didalam science dan teknologi yang digunakan dengan perangkat dasar untuk di implementasikan dalam berbagai kegiatan bermanfaat. Menurut UU RI No. 14/2005 pasal 1 ayat 4, professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau noerma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Profesional merupakan orang yang menyandang suatu jabatan atau pekerjaan yang dilakukan dengan keahlian atau keterampilan yang tinggi. Dengan kata lain, pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dikerjakan oleh mereka yang karena tidak memperoleh pekerjaan lain (sudjana,1988).

## **B. Syarat-syarat Guru Profesional**

Berbicara tentang syarat-syarat guru profesional maka kita harus lebih banyak membaca peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara kita, Indonesia. UU Guru dan Dosen BAB IV tentang guru, Bagian Kesatu, Kualifikasi, Kompetensi, dan Sertifikasi Pasal 8 mengatakan bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya pada pasal 9 disebutkan bahwa kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Khusus untuk guru SD, kualifikasi akademik Guru SD/MI Guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi. (Permen RI No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru) Seperti telah disebutkan pada bahasan sebelumnya bahwa di Indonesia seorang guru dikatakan profesional jika Anda telah dinyatakan lulus dalam sebuah pendidikan profesi kemudian memperoleh sertifikat pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa meski Anda telah menempuh pendidikan di Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan dan mengambil fakultas keguruan serta telah mengajar di SD, anda belum bisa dikatakan profesional. Hal ini mungkin terlihat merepotkan bagi para calon guru. Namun seperti yang telah diamanatkan dalam UU No. 14 tentang guru dan dosen, BAB II pasal 4 bahwa tujuan dari aturan- 14 aturan yang telah dibuat itu adalah untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran yang berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional

Karakteristik Guru Profesional:

- 1) Memahami siswa dan bagaimana mereka belajar.
- 2) Menguasai mata pelajaran dan menguasai bagaimana cara belajar siswa.
- 3) Bertanggung jawab mengolah kelas dan memonitor perkembangan belajar siswa.
- 4) Berfikir secara sistematis bagaimana tugas mengajar dijalankan dan memiliki gambaran bagaimana pelaksana tugasnya.
- 5) Guru adalah warga masyarakat pembelajar.

### **C. Pengertian Profesionalitas**

#### 1. Profesionalitas

Pengertian profesionalitas guru adalah seperangkat fungsi, tugas dan tanggung jawab dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus dibidang pekerjaannya dan mampu mengembangkan secara ilmiah disamping bidang profesinya.

Profesionalitas berakar pada kata profesi yang berarti pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian. Profesionalitas itu sendiri dapat berarti mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Profesionalitas guru dapat berarti guru yang profesional, yaitu (Sahabuddin,1993:6) seorang guru yang mampu merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan dan memimpin Proses Belajar Mengajar, menilai kemajuan Proses Belajar Mengajar dan memanfaatkan hasil penilaian kemajuan belajar mengajar dan informasi lainnya dalam penyempurnaan Proses Belajar Mengajar.

## 2. Cara meningkatkan profesionalitas guru

Guru yang profesional adalah guru yang menguasai karakteristik bahan ajar dan karakteristik peserta didik. Karakteristik bahan ajar meliputi konsep, prinsip, teori yang terdapat dalam bahan ajar. Karakteristik peserta didik meliputi potensi, sikap, minat, akhlak mulia dan personality/kepribadian peserta didik.

## 3. Prinsip profesionalitas

Menurut UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen (BAB III pasal 7) prinsip profesionalisme guru dan dosen dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip.
- 2) Pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

## **D. Profesionalisme**

### 1. Pengertian Profesionalisme

Mempraktekkan keterampilan yang mereka miliki dan terlibat dengan kegiatan yang sesuai dengan keahliannya tersebut. Profesionalisme sama dengan orang yang menjalankan profesi atau pekerjaan tapi sesuai dengan keahlian. Karena di Indonesia sendiri ada cukup banyak pekerja yang tidak sesuai antara sekolah, pekerjaan dengan keahlian mereka.

Selain itu seorang profesional juga harus bisa bertindak secara objektif, bebas dari rasa benci, sentimen, malu, malas dan enggan untuk mengambil keputusan. Perhatikan juga 3 hal pokok pada seseorang yang memiliki sikap profesional. Mulai dari:

- 1) Skill
- 2) Attitude
- 3) Knowledge

Skill sendiri merupakan keahlian yang benar-benar dimiliki oleh orang tersebut sesuai keahliannya. Sedangkan knowledge berarti orang tersebut harus menguasai, berwawasan ilmu sesuai dengan bidangnya. Untuk attitude berarti orang tersebut tidak hanya pintar, tapi juga harus memiliki etika yang harus diterapkan pada bidang yang mereka pilih.

## 2. Ciri-ciri Profesionalisme

- 1) Profesionalisme menghendaki sifat mengajjar kesempurnaan hasil, sehingga kita dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
- 2) Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
- 3) Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan yaitu sifat tidak puas atau putus asa sampai hasil tercapai.
- 4) Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh keadaan terpaksa atau kodaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
- 5) Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan fikiran dan perbuatan sehingga terjaga keefektivitas kerja yang tinggi.

## BAB 3

### KODE ETIK GURU SEBAGAI PENDIDIK

#### A. Pengertian, Maksud serta Tujuan Kode Etik Profesi Guru

##### 1. Pengertian Kode Etik Profesi Guru

Istilah "kode etik" itu bila di kaji maka terdiri dari dua kata yakni "kode" dan "etik". Secara harfiah, "kode" artinya aturan, dan "etik" yang berasal dari bahasa Yunani, "ethos" yang berarti watak, adab atau cara hidup, kesopanan (tata susila), atau hal hal yang berhubungan dengan kesusilaan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dengan demikian, kode etik keprofesian (professional code of ethic) pada hakekatnya merupakan suatu sistem peraturan atau perangkat prinsip-prinsip keprilakuan yang telah diterima oleh kelompok orang-orang yang tergabung dalam himpunan organisasi keprofesian tertentu.

Hornby, dkk. (1962) mendefinisikan kode etik secara leksikal sebagai berikut:

a) code as collection of laws arranged in a system; or, system of rules and principles that has been accepted by society or a class or group of people. (kode merupakan kumpulan aturan yang disusun dalam sebuah sistem, atau sistem aturan dan prinsip-prinsip yang diterima oleh masyarakat atau sebuah kelas atau sekelompok orang)

b) ethic as system of moral principles, rules of conduct. (etik merupakan sistem dari prinsip-prinsip moral, aturan dari tingkah laku) Etika pada hakikatnya merupakan dasar pertimbangan dalam pembuatan keputusan tentang moral manusia dalam interaksi dengan lingkungannya. Secara umum etika dapat diartikan sebagai suatu disiplin filosofis yang sangat diperlukan dalam interaksi sesama manusia dalam memilih dan memutuskan pola-pola perilaku yang sebaiknya berdasarkan timbangan moral-moral yang berlaku.

Sementara menurut pendapat yang lain kode etik profesi merupakan tatanan yang menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dan aktivitas suatu profesi yang harus diikuti dan ditaati oleh setiap orang yang menjalankan profesi tersebut. Sedangkan pengertian kode etik guru Indonesia adalah norma dan asas yang disepakati dan

diterima oleh guru-guru Indonesia sebagai pedoman sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas profesi sebagai pendidik, anggota masyarakat, dan warga negara, Kode Etik Guru (KEG), Kode Etik Guru Indonesia (KEGI), atau nama lain sesuai dengan yang disepakati oleh organisasi atau asosiasi profesi guru, merupakan pedoman bersikap dan berperilaku yang mengejawantah dalam bentuk nilai-nilai moral dan etika jabatan guru. Dengan demikian, guru harus menyadari bahwa jabatan mereka merupakan suatu profesi yang terhormat, terlindungi, bermartabat, dan mulia. Di sinilah esensi bahwa guru, profesi maupun hasil dari pengajaran yang ia berikan kepada siswa. Jangan sampai terjadi malapraktik pendidikan.

## 2. Maksud dan Tujuan Kode Etik Profesi Guru

Adapun maksud dan tujuan pokok diadakannya kode etik ialah untuk menjamin agar tugas-pekerjaan keprofesian itu terwujud sebagai mana mestinya dan kepentingan semua pihak terlindungi sebagaimana layaknya. Pihak penerima layanan keprofesian diharapkan dapat terjamin haknya untuk memperoleh jasa pelayanan yang berkualitas sesuai dengan kewajibannya untuk memberikan imbalannya, baik yang bersifat finansial, maupun secara sosial, moral, kultural dan lainnya. Pihak pengemban tugas pelayanan keprofesian juga diharapkan terjamin martabat, wibawa dan kredibilitas pribadi dan keprofesiannya serta hak atas imbalan yang layak sesuai dengan kewajiban jasa pelayanannya.

### **B. Penetapan Kode Etik Guru**

Kode etik hanya dapat ditetapkan oleh suatu organisasi profesi yang berlaku dan mengikat para naggotanya Penetapan kode etik lazim dilakukan pada suatu kongres organisasi profesi. Dengan demikian, penetapan kode etik tidak boleh dilakukan oleh orang secara perorangan, melainkan harus dilakukan oleh orang-orang yang diutus untuk dan atas nama anggota-anggota yang bukan atau tidak menjadi anggota profesi tersebut. Kode etik suatu profesi hanya akan mempunyai pengaruh yang kuat dalam menegakkan disiplin di kalangan profesi tersebut, jika semua orang yang menjalankan profesi tersebut tergabung (menjadi anggota) dalam organisasi profesi yang bersangkutan, Kode Etik Guru dibuat oleh organisasi atau asosiasi profesi guru. PGRI misalnya, telah membuat Kode Etik Guru yang disebut dengan

Kode Etik Guru Indonesia (KEGI). KEGI ini merupakan hasil Konferensi Pusat PGRI Nomor V/Konpus II/XIX/2006 tanggal 25 Maret 2006 di Jakarta yang disahkan pada Kongres XX PGRI No. 07/Kongres/XX/PGRI/2008 tanggal 3 Juli 2008 di Palembang. KEGI ini dapat menjadi Kode Etik tunggal bagi setiap orang yang menyanggah profesi guru di Indonesia atau menjadi referensi bagi organisasi atau asosiasi profesi guru selain PGRI untuk merumuskan Kode Etik bagi anggotanya. KEGI versi PGRI seperti disebutkan di atas telah diterbitkan Departemen Pendidikan Nasional bersama Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PB-PGRI) tahun 2008. Dalam kata pengantar penerbitan publikasi KEGI dari pihak kementerian disebutkan bahwa "semua guru di Indonesia dapat memahami, menginternalisasi, dan menunjukkan perilaku keseharian sesuai dengan norma dan etika yang tertuang dalam KEGI ini".

Apabila setiap orang yang menjalankan suatu profesi secara otomatis tergabung di dalam suatu organisasi atau ikatan profesional, maka barulah ada jaminan bahwa profesi tersebut dapat dijalankan secara murah dan baik, karena setiap anggota profesi yang melakukan pelanggaran yang serius terhadap kode etik dapat dikenakan sanksi

### **C. Sanksi Pelanggaran Kode Etik Guru**

Sering kita jumpai, bahwa ada kalanya negara mencampuri urusan profesi. Sehingga hal-hal yang semula hanya merupakan kode etik dari suatu profesi tertentu dapat meningkat menjadi peraturan hukum atau undang-undang. Apabila hanya demikian, maka aturan yang mulanya sebagai landasan moral dan pedoman tingkah laku meningkat menjadi aturan yang memberikan sanksi- sanksi hukum yang sifatnya memaksa, baik berupa sanksi perdata maupun sanksi pidana. Sebagai contoh dalam hal ini. Jika seseorang anggota profesi bersaing secara tidak jujur atau curang dengan sesama anggota profesinya, dan jika dianggap kecurangan itu serius ia dapat dituntut di muka pengadilan.

Pada umumnya, karena kode etik adalah landasan moral dan merupakan pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan maka sanksi terhadap pelanggaran kode etik akan mendapat celaan dari rekan-rekannya sedangkan sanksi yang dianggap

terberat adalah si pelanggar dikeluarkan dari organisasi profesi tertentu. menandakan bahwa organisasi profesi itu telah mantap.

#### **D. Kode Etik Profesi Guru Indonesia**

Guru Indonesia menyadari, bahwa pendidikan adalah bidang pengabdian terhadap Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, serta kemanusiaan pada umumnya. Guru Indonesia yang berjiwa Pancasila dan setia pada Undang-undang Dasar 1945, turut bertanggung jawab atas terwujudnya cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia terpanggil untuk menunaikan karyanya dengan memedomani dasar-dasar sebagai berikut:

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

## **E. Fungsi Kode Etik Profesi Guru**

### 1. Fungsi Kode Etik Profesi

Pada dasarnya kode etik memiliki fungsi ganda yaitu sebagai perlindungan dan pengembangan bagi profesi. Fungsi seperti itu sama seperti apa yang dikemukakan oleh

a) Gibson dan Michel (1945: 449) yang lebih mementingkan pada kode etik sebagai pedoman pelaksanaan tugas profesional dan pedoman bagi masyarakat sebagai seorang profesional.

b) Biggs dan Blocher (1986: 10) mengemukakan tiga fungsi kode etik yaitu:

1) Melindungi suatu profesi dari campur tangan pemerintah.

2) Mencegah terjadinya pertentangan internal dalam suatu profesi.

3) Melindungi para praktisi dari kesalahan praktik suatu profesi Oteng Sutisna (1986: 364) bahwa pentingnya kode etik guru dengan teman kerjanya difungsikan sebagai penghubung serta saling mendukung dalam bidang mensukseskan misi dalam mendidik peserta didik.

c) Sutan Zahri dan Syahmiar Syahrin (1992) mengemukakan empat

fungsi kode etik guru bagi guru itu sendiri, antara lain:

1) Agar guru terhindar dari penyimpangan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Untuk mengatur hubungan guru dengan murid, teman sekerja, masyarakat dan pemerintah

3) Sebagai pegangan dan pedoman tingkah laku guru agar lebih

bertanggung jawab pada profesinya. Pemberi arah dan petunjuk yang benar kepada mereka yang menggunakan profesinya dalam melaksanakan tugas.

Ketaatan guru pada Kode Etik akan mendorong mereka berperilaku sesuai dengan norma-norma yang dibolehkan dan menghindari norma-norma yang dilarang oleh etika profesi yang ditetapkan oleh organisasi atau asosiasi profesinya selama menjalankan tugas-tugas profesional dan kehidupan sebagai warga negara dan anggota masyarakat. Dengan demikian, aktualisasi diri guru dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran secara profesional, bermartabat, dan beretika akan terwujud. Secara umum fungsi kode etik profesi dibuat dalam suatu profesi itu antara lain sebagai berikut:

- a) Untuk melindungi pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang telah ditetapkan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.
- b) Untuk mengontrol terjadinya ketidakpuasan dan persengketaan dari para pelaksana, sehingga dapat menjaga dan meningkatkan stabilitas internal dan eksternal pekerjaan.
- c) Melindungi para praktisi di masyarakat, terutama dalam hal adanya kasus-kasus penyimpangan tindakan.
- d) Melindungi anggota masyarakat dari praktek-praktek yang menyimpang dari ketentuan yang berlaku.
- e) Untuk menjaga dan memelihara kesejahteraan anggotanya.
- f) Untuk meningkatkan mutu dan pengabdian anggota profesi

2. Fungsi Kode Etik Profesi Guru Indonesia Dalam peraturan tentang kode etik guru Indonesia bagian satu pasal 2 ayat 2 dijelaskan bahwa 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 siswa, sekolah dan rekan seprofesi, organisasi profesi

dan pemerintah sesuai dengan nilai-nilai agama, pendidikan, sosial, etika dan kemanusiaan. Selain itu fungsinya ialah menempatkan guru sebagai profesi terhormat, mulia dan bermartabat yang dilindungi Undang-Undang

#### **F. Alasan Pentingnya Kode Etik Bagi Guru**

Secara umum, kode etik ini diperlakukan dengan beberapa alasan, antara lain seperti berikut ini: 1. Untuk melindungi pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang

telah ditetapkan berdasarkan perundangan-undangan yang berlaku.

2. Untuk mengontrol terjadinya ketidakpuasan dan persengketaan dari para pelaksana, sehingga dapat menjaga dan meningkatkan stabilitas internal dan eksternal pekerjaan

3. Melindungi para praktisi di masyarakat, terutama dalam hal adanya kasus-kasus penyimpangan tindakan, melindungi anggota masyarakat dari praktek-praktek yang menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

#### **G. Kandungan Makna Kode Etik Profesi Guru**

Adanya penerimaan atas suatu kode etik itu mengandung makna selain adanya pengakuan dan pemahaman atas ketentuan dan/atau prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya, juga adanya suatu ikatan komitmen dan pernyataan kesadaran untuk mematuhi dalam menjalankan tugas dan perilaku keprofesiannya, serta kesiapan dan kerelaan atas kemungkinan adanya konsekuensi dan sanksi seandainya terjadi kelalaian terhadapnya. Dalam kode etik itu sendiri terdapat pedoman sikap dan perilaku yang menjadi pegangan guru, yaitu nilai-nilai moral yang membedakan perilaku guru yang baik dan buruk, yang boleh dan tidak boleh dilaksanakan selama menunaikan tugas-tugas profesionalnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, serta sikap pergaulan sehari-hari di dalam dan di luar sekolah.

Kode etik guru Indonesia bersumber dari:

1. Nilai-nilai agama dan Pancasila
2. Nilai-nilai kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional
3. Nilai-nilai jati diri, harkat dan martabat manusia yang meliputi perkembangan kesehatan jasmaniah, emosional, intelektual, sosial, dan spiritual.

Sebagai seorang pendidik, seorang guru harus memiliki syarat-syarat pokok (Sulani, 1981:64) sebagai berikut:

1. Syarat syakhshiyah (memiliki kepribadian yang dapat diandalkan)
2. Syarat ilmiah (memiliki ilmu pengetahuan yang mumpuni)
3. Syarat idhafiyah (mengetahui, menghayati dan menyelami manusia yang dihadapinya, sehingga dapat menyatukan dirinya untuk membawa anak didik menuju tujuan yang ditetapkan).

Ketiga unsur tersebut harus menyatu dalam diri setiap guru, sehingga guru akan menjadi seorang yang mempunyai kepribadian khusus. Dari ramuan pengetahuan, sikap, dan keterampilan keguruan serta penguasaan berbagai ilmu pengetahuan yang akan dia transformasikan pada anak didik, pada akhirnya akan membawa perubahan terhadap tingkah laku siswanya.

Untuk menunjang profesi sebagai guru dibutuhkan profesionalisme. Adapun syarat profesionalisme guru dalam Islam meliputi :

1. Sehat jasmani dan rohani
2. Bertaqwa
3. Berilmu pengetahuan yang luas
4. Berlaku adil
5. Berwibawa
6. Ikhlas

7. Mempunyai tujuan yang rabbani
8. Mampu merencanakan dan melaksanakan evaluasi
9. Menguasai bidang yang ditekuni

Dalam etika profesi juga mempunyai landasan normatif yang membangun esensi yang menjadi latar belakang terbentuknya etika profesi yang setidaknya

terdiri dari 4 elemen dalam sistem etika yaitu:

1. Landasan tauhid (landasan filosofis yang dijadikan sebagai fondasi utama setiap langkah seorang muslim yang beriman dalam menjalankan fungsi kehidupannya)
2. Landasan keseimbangan (landasan yang mendasari terciptanya karakter manusia yang memiliki sikap dan perilaku yang seimbang dan adil dalam konteks hubungan sosial maupun lingkungan)
3. Landasan kehendak bebas (landasan yang memberikan kelonggaran dalam kebebasan berkreasi dalam melaksanakan profesi.
4. Landasan pertanggungjawaban (landasan atas pertanggungjawaban yang diberikan kepada manusia atas aktivitas yang dilakukan)

#### **H. Nilai-nilai Dasar dan Nilai-nilai Operasional Kode Etik Guru**

Kode etik guru Indonesia tidak disusun begitu saja. Tidak pula disusun berdasarkan kepentingan tertentu dan maksud tertentu. Kode etik guru disusun berdasarkan nilai-nilai dasar dan nilai-nilai operasional. Adapun nilai-nilai yang mendasari kode etik guru Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai-nilai agama dan Pancasila.
- 2) Nilai-nilai kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
- 3) Nilai-nilai jati diri, harkat, dan martabat manusia yang meliputi perkembangan kesehatan jasmaniah, emosional, intelektual, sosial, dan spiritual.

Selain nilai-nilai dasar, kode etik guru Indonesia juga memiliki nilai-nilai operasional sebagai nilai-nilai yang harus dilakukan yang juga berpedoman pada nilai-nilai dasar di atas. Nilai-nilai operasional adalah teknis di lapangan tentang apa yang harus dilakukan oleh guru terhadap peserta didik, orang tua wali murid, Masyarakat, Sekolah dan Rekan Sejawat, dengan Profesi, dengan Organisasi Profesinya, serta dengan Pemerintah. Berikut adalah nilai-nilai operasional tersebut.

### 1. Hubungan Guru dengan Peserta Didik

Seorang guru harus memperhatikan apa saja yang boleh dilakukan terhadap peserta didik serta apa saja yang harus dihindari untuk dilakukan. Berikut adalah perbuatan yang harus dilakukan oleh guru terhadap peserta didik.

- a. Guru berperilaku secara profesional dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran.
- b. Guru membimbing peserta didik untuk memahami, menghayati, dan mengamalkan hak-hak dan kewajibannya sebagai individu, warga sekolah, dan anggota masyarakat.
- c. Guru mengakui bahwa setiap peserta didik memiliki karakteristik secara individual dan masing-masingnya berhak atas layanan pembelajaran.
- d. Guru menghimpun informasi tentang peserta didik dan menggunakannya untuk kepentingan proses kependidikan.
- e. Guru secara perseorangan atau bersama-sama secara terus-menerus berusaha menciptakan, memelihara, dan mengembangkan suasana sekolah yang menyenangkan sebagai lingkungan belajar yang efektif dan efisien bagi peserta didik.
- f. Guru menjalin hubungan dengan peserta didik yang dilandasi rasa kasih sayang dan menghindarkan diri dari tindak kekerasan fisik yang di luar batas kaidah pendidikan.
- g. Guru berusaha secara manusiawi untuk mencegah setiap gangguan yang dapat mempengaruhi perkembangan negatif bagi peserta didik.

- h. Guru secara langsung mencurahkan usaha-usaha profesionalnya untuk membantu peserta didik dalam mengembangkan keseluruhan kepribadiannya, termasuk kemampuannya untuk berkarya.
- i. Guru menjunjung tinggi harga diri, integritas, dan tidak sekali-kali merendahkan martabat peserta didiknya.
- j. Guru bertindak dan memandang semua tindakan peserta didiknya secara adil.
- k. Guru berperilaku taat asas kepada hukum dan menjunjung tinggi kebutuhan dan hak-hak peserta didiknya.
- l. Guru terpanggil hati nurani dan moralnya untuk secara tekun dan penuh perhatian bagi pertumbuhan dan perkembangan peserta didiknya.
- m. Guru membuat usaha-usaha yang rasional untuk melindungi peserta didiknya dari kondisi-kondisi yang menghambat proses belajar, menimbulkan gangguan kesehatan, dan keamanan.
- n. Guru tidak membuka rahasia pribadi peserta didiknya untuk alasan-alasan yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan pendidikan, hukum, kesehatan, dan kemanusiaan.
- o. Guru tidak menggunakan hubungan dan tindakan profesionalnya kepada peserta didik dengan cara-cara yang melanggar norma sosial, kebudayaan, moral, dan agama.
- p. Guru tidak menggunakan hubungan dan tindakan profesional dengan peserta didiknya untuk memperoleh keuntungan-keuntungan pribadi.

## 2. Hubungan Guru dengan Orangtua/Wali Murid

Seorang guru tidak dapat terlepas dari orang tua/wali murid karena mereka sejatinya adalah orang yang diharapkan mampu membantu orang tua/ wali dalam mendidik putera puterinya. Oleh karena itu, seorang guru harus mengetahui bagaimana sebaiknya seorang guru bersikap terhadap orang tua/ wali. Dalam kode etik disebutkan bahwa yang harus dilakukan oleh guru adalah sebagai berikut.

- a. Guru berusaha membina hubungan kerjasama yang efektif dan efisien dengan orangtua/wali siswa dalam melaksanakan proses pendidikan.
- b. Guru memberikan informasi kepada orangtua/wali secara jujur dan objektif mengenai perkembangan peserta didik.
- c. Guru merahasiakan informasi setiap peserta didik kepada orang lain yang bukan orangtua/walinya.
- d. Guru memotivasi orangtua/wali siswa untuk beradaptasi dan berpartisipasi dalam memajukan dan meningkatkan kualitas pendidikan.
- e. Guru berkomunikasi secara baik dengan orangtua/wali siswa mengenai kondisi dan kemajuan peserta didik dan proses kependidikan pada umumnya.
- f. Guru menjunjung tinggi hak orangtua/wali siswa untuk berkonsultasi dengannya berkaitan dengan kesejahteraan, kemajuan, dan cita-cita anak atau anak-anak akan pendidikan.
- g. Guru tidak melakukan hubungan dan tindakan profesional dengan orangtua/wali siswa untuk memperoleh keuntungan-keuntungan pribadi.

3. Hubungan Guru dengan Masyarakat Seorang guru adalah personal yang hidup di dalam sebuah masyarakat. Sebagai bagian dari masyarakat ia harus mengetahui bagaimana sebaiknya ia bersikap. Kode etik guru Indonesia mengatur sikap yang sebaiknya dilakukan oleh guru dimasyarakat, yaitu seperti di bawah ini:

- a. Guru menjalin komunikasi dan kerjasama yang harmonis, efektif, dan efisien dengan masyarakat untuk memajukan dan mengembangkan pendidikan.
- b. Guru mengakomodasikan aspirasi masyarakat dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran.
- c. Guru peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

- d. Guru bekerjasama secara arif dengan masyarakat untuk meningkatkan prestise dan martabat profesinya.
- e. Guru melakukan semua usaha untuk secara bersama-sama dengan masyarakat berperan aktif dalam pendidikan dan meningkatkan kesejahteraan peserta didiknya.
- f. Guru memberikan pandangan profesional, menjunjung tinggi nilai-nilai agama, hukum, moral, dan kemanusiaan dalam berhubungan dengan masyarakat.
- g. Guru tidak membocorkan rahasia sejawat dan peserta didiknya kepada masyarakat.
- h. Guru tidak menampilkan diri secara eksklusif dalam kehidupan bermasyarakat.

#### 4. Hubungan Guru dengan Sekolah dan Rekan Sejawat

Hal yang tidak kalah penting dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru juga perlu memperhatikan bagaimana ia harus bersikap pada sekolah tempat ia bekerja serta rekan sejawat baik itu yang ada di lingkungan sekolah tempat ia bekerja ataupun di lingkungan sekolah lain. Kode etik guru Indonesia mengatur seorang guru agar memiliki sikap sebagai berikut.

- a. Guru memelihara dan meningkatkan kinerja, prestasi, dan reputasi sekolah.
- b. Guru memotivasi diri dan rekan sejawat secara aktif dan kreatif dalam melaksanakan proses pendidikan.
- c. Guru menciptakan suasana sekolah yang kondusif.
- d. Guru menciptakan suasana kekeluargaan di didalam dan luar sekolah.
- e. Guru menghormati rekan sejawat. f. Guru saling membimbing antarsesama rekan sejawat.
- f. Guru menjunjung tinggi martabat profesionalisme dan hubungan kesejawatan dengan standar dan kearifan profesional.

- g. Guru dengan berbagai cara harus membantu rekan-rekan juniornya untuk tumbuh secara profesional dan memilih jenis pelatihan yang relevan dengan tuntutan profesionalitasnya.
- h. Guru menerima otoritas kolega seniornya untuk mengekspresikan pendapat-pendapat profesional berkaitan dengan tugas-tugas pendidikan dan pembelajaran.
- i. Guru membasiskan-diri pada nilai-nilai agama, moral, dan kemanusiaan dalam setiap tindakan profesional dengan sejawat.
- j. Guru memiliki beban moral untuk bersama-sama dengan sejawat meningkatkan keefektifan pribadi sebagai guru dalam menjalankan tugas-tugas profesional pendidikan dan pembelajaran.
- k. Guru mengoreksi tindakan-tindakan sejawat yang menyimpang dari kaidah-kaidah agama, moral, kemanusiaan, dan martabat profesionalnya.
- l. Guru tidak mengeluarkan pernyataan-keliru berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi sejawat atau calon sejawat.
- m. Guru tidak melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang akan merendahkan marabat pribadi dan profesional sejawatnya.
- n. Guru tidak mengoreksi tindakan-tindakan profesional sejawatnya atas dasar pendapat siswa atau masyarakat yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.
- o. Guru tidak membuka rahasia pribadi sejawat kecuali untuk pertimbangan-pertimbangan yang dapat dilegalkan secara hukum.
- p. Guru tidak menciptakan kondisi atau bertindak yang langsung atau tidak langsung akan memunculkan konflik dengan sejawat.

5. Hubungan Guru dengan Profesi Sebagai insan yang ada di dalam sebuah profesi, maka seorang guru juga perlu melakukan sikap terbaik terhadap profesinya. Sebuah profesi akan menuntut seseorang yang menekuninya untuk bisa memelihara serta meingkatkan profesi itu sendiri. Oleh karena itu, kode etik guru Indonesia mengatur bagaimana sebaiknya seorang guru bersikap terhadap profesinya. Sikap-sikap tersebut antara lain:

- a. Guru menjunjung tinggi jabatan guru sebagai sebuah profesi.
- b. Guru berusaha mengembangkan dan memajukan disiplin ilmu pendidikan dan mata pelajaran yang diajarkan.
- c. Guru terus menerus meningkatkan kompetensinya.
- d. Guru menunjung tinggi tindakan dan pertimbangan pribadi dalam menjalankan tugas-tugas profesional dan bertanggungjawab atas konsekuensinya.
- e. Guru menerima tugas-tugas sebagai suatu bentuk tanggungjawab, inisiatif individual, dan integritas dalam tindakan-tindakan profesional lainnya.
- f. Guru tidak melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang akan merendahkan martabat profesionalnya.
- g. Guru tidak menerima janji, pemberian, dan pujian yang dapat mempengaruhi keputusan atau tindakan-tindakan profesionalnya.
- h. Guru tidak mengeluarkan pendapat dengan maksud menghindari tugas-tugas dan tanggungjawab yang muncul akibat kebijakan baru di bidang pendidikan dan pembelajaran.

## 6. Hubungan Guru dengan Organisasi Profesinya

Sebuah profesi biasanya memiliki organisasi yang berfungsi mewadahi dan memperjuangkan aspirasi anggotanya. Ibarat sebuah sapu lidi jika hanya sebatang lidi ia tidak akan mampu membersihkan sampah dan kotoran. Akan berbeda hasilnya jika batang-batang lidi tersebut disatukan dan diikat dengan sebuah tali, maka kotoran apapun akan mampu dibersihkan. Itulah fungsi sebuah organisasi profesi. Sehingga seorang guru haruslah memiliki sikap terbaik yang harus ia lakukan terhadap organisasi profesinya. Kode etik guru Indonesia mengatur bagaimana guru harus bersikap, yaitu sebagai berikut:

- a. Guru menjadi anggota organisasi profesi guru dan berperan serta secara aktif dalam melaksanakan program-program organisasi bagi kepentingan kependidikan.
- b. Guru memantapkan dan memajukan organisasi profesi guru yang memberikan manfaat bagi kepentingan kependidikan.

- b. Guru aktif mengembangkan organisasi profesi guru agar menjadi pusat informasi dan komunikasi pendidikan untuk kepentingan guru dan masyarakat.
- c. Guru menunjung tinggi tindakan dan pertimbangan pribadi dalam menjalankan tugas-tugas organisasi profesi dan bertanggungjawab atas konsekuensinya.
- d. Guru menerima tugas-tugas organisasi profesi sebagai suatu bentuk tanggungjawab, inisiatif individual, dan integritas dalam tindakan-tindakan profesional lainnya.
- e. Guru tidak melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang dapat merendahkan martabat dan eksistensi organisasi profesinya.
- f. Guru tidak mengeluarkan pendapat dan bersaksi palsu untuk memperoleh keuntungan pribadi dari organisasi profesinya.
- g. Guru tidak menyatakan keluar dari keanggotaan sebagai organisasi profesi tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

7. Hubungan Guru dengan Pemerintah Sebagai sebuah profesi, guru tidak dapat terlepas dari pemerintah. Setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah mau tidak mau akan berefek terhadap guru. Karena guru itu sendiri adalah kebijakan pemerintah. Maka ada sikap sikap yang harus dilakukan oleh guru terhadap pemerintah yaitu sebagai berikut:

- a. Guru memiliki komitmen kuat untuk melaksanakan program pembangunan bidang pendidikan sebagaimana ditetapkan dalam UUD 1945, UU tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang tentang Guru dan Dosen, dan ketentuan perundang-undangan lainnya.
- b. Guru membantu program pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan yang berbudaya.
- c. Guru berusaha menciptakan, memelihara dan meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.
- d. Guru tidak menghindari kewajiban yang dibebankan oleh pemerintah atau satuan pendidikan untuk kemajuan pendidikan dan pembelajaran.

- e. Guru tidak melakukan tindakan pribadi atau kedinasan yang berakibat pada kerugian negara

## **I. Upaya Mewujudkan Kode Etik Guru**

Dalam upaya mewujudkan kode etik guru Indonesia, perlu memperhatikan sejumlah faktor yang hingga saat ini masih di rasakan sebagai kendala. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Kualitas pribadi guru
2. Pendidikan guru
3. Sarana dan prasarana pendidikan Sistem pendidikan
4. Kedudukan, karier dan kesejahteraan guru
5. Kebijakan pemerintah

Berbagai pihak yang memiliki keterkaitan (pembuat kebijakan/keputusan, para pakar, manajer, pelaksana) secara proporsional dan professional seyogyanya dapat bekerjasama secara sistemik, sinergik, dan simbiotik dalam mewujudkan kode etik guru Indonesia. Hal yang paling mendasar adalah kemauan politik yang terwujud dalam bentuk kebijakan manajemen guru dan perlakuan terhadap profesi guru.

## **BAB 4**

### **MANAJEMEN GURU DAN PENDIDIK**

#### **A. Pengertian Manajemen Guru dan Pendidik**

Manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno yaitu *management* yang artinya seni melaksanakan dan mengatur. Dalam bahasa Italia *maneggiare* yang berarti mengendalikan terutama dalam konteks mengendalikan kuda. Yang berasal dari bahasa Latin *manus* yang berarti tangan yang kemudian diadopsi dalam bahasa Inggris *management* yang memiliki arti melaksanakan dan mengatur. Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management* yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Menurut Winslow Taylor dalam bukunya *Principles of Scientific Management*, pada tahun 1911 mendeskripsikan manajemen sebagai penggunaan metode ilmiah untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dari beberapa pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen mempunyai makna sebagai suatu proses kegiatan yang melibatkan sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan secara efektif dan efisien.

Apabila kita membuat suatu pembatasan atau definisi tentang manajemen dapatlah dikemukakan sebagai tersebut. "bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*)".

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management* yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Manajemen menurut istilah adalah proses mengoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Dalam kamus umum bahasa Indonesia, guru diartikan orang yang mengajari orang lain, di sekolah atau mengajari ilmu pengetahuan atau ketrampilan. Seorang guru perlu memiliki standar minimum kompetensi tertentu dalam menjalankan tugas mengajarnya. Standar kompetensi diharapkan dapat melatarbelakangi perwujudan

kinerja guru, sekaligus sebagai satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Kompetensi yang dimaksud adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Dari pengertian tentang manajemen dan guru, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen guru adalah proses pengoordinasikan aktivitas kerja seorang guru mulai dari guru itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti, dalam upaya meningkatkan seluruh potensi peserta didik, baik dalam potensi afektif, kognitif maupun psikomotor.

## **B. Urgensi Manajemen Pendidikan**

Manajemen pendidikan pada hakekatnya merupakan proses kerja sama dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, sehingga keberadaannya menjadi sangat penting dalam mengelola program pendidikan. Dengan adanya kerja sama diantara personal lembaga pendidikan, maka akan memudahkan pelaksanaan kegiatannya. Demikian pula dalam menempatkan seseorang disesuaikan dengan profesi dan keahliannya sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Jadi pentingnya manajemen pendidikan adalah untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan pendidikan juga menempatkan posisi personal sesuai dengan keahliannya. Tujuan pendidikan akan mudah diraih apabila diterapkan manajemen yang baik, sehingga perlu dilaksanakan fungsi manajemen dengan mengikuti langkah-langkah atau komponen- komponen sebagai berikut:

- Menempatkan personalia pendidikan sesuai keahliannya.
- Mempersiapkan biaya pendidikan yang memadai.
- Menerapkan metode pendidikan yang tepat.
- Menyediakan alat-alat pendidikan yang memadai.
- Mempersiapkan sarana dan prasarana yang efektif.
- Mengintegrasikan proses pendidikan antara teori dan praktek.

- Menerapkan desain pembelajaran sesuai dengan lingkungan obyek pendidikan.
- Sistem kontrol yang melekat terhadap tugas dan fungsi kelembagaan secara internal maupun eksternal.
- Mempersiapkan daya serap pasar yang baik bagi lulusan lembaga pendidikan.

### **C. Peranan dan Tugas Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran**

Profesi guru memiliki peranan penting dalam suatu manajemen pendidikan. Tidak hanya memiliki tugas menjadi pengajar yang baik dalam mendidik siswanya, namun seorang guru juga harus dapat menjalin kerja sama yang baik dalam penerapan kurikulum dan hubungan terhadap peserta didik. tenaga personalia kependidikan lainnya, sarana dan prasarana, administrasi keuangan, layanan khusus, ketatausahaan, serta mitra sekolah dengan masyarakat.

#### **1. Guru sebagai Pendidik.**

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungan. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa. mandiri, dan disiplin. Berkaitan tanggung jawab: guru harus mengetahui, serta memahami nilai, norma moral, dan motorik, sehingga menuntut guru untuk 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 di dalam kehidupan bermasyarakat.

#### **2. Guru sebagai pengajar**

Kegiatan belajar peserta didik dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dan dengan guru. kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi. Jika faktor-faktor di atas dipenuhi, maka melalui pembelajaran peserta didik dapat belajar dengan baik.

### 3. Guru sebagai pembimbing

Guru dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan 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, dan spiritual yang lebih dan kompleks. Sebagai pembimbing, guru harus merumuskan tujuan secara jelas, menetapkan waktu perjalanan, menetapkan waktu perjalanan. menetapkan jalan yang ditempuh menggunakan petunjuk perjalanan, serta menilai kelancarannya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik

### 4. Guru sebagai model dan teladan

Tentu saja perilaku dan apa yang dilakukan guru akan mendapat sorotan peserta didik serta orang di sekitar lingkungannya yang menganggap atau mengakuinya sebagai guru. misalnya seperti:

a. Sikap dasar postur yang nampak dalam masalah-masalah penting. keberhasilan, kegagalan, pembelajaran, kebenaran, hubungan antara manusia, agama pekerjaan permainan dan diri.

b. Bicara dan gaya bicara: penggunaan bahasa sebagai alat berfikir.

c. Sikap melalui pengalaman dan kesalahan: pengertian hubungan antara luasnya pengalaman dan nilai serta tidak munginnnya mengelak dari kesalahan

### 5. Motivator dan Fasilitator

Sebagai fasilitator, guru bertugas memfasilitasi murid untuk menemukan dan mengembangkan bakatnya secara pesat. Kreativitas merupakan hal yang sangat penting dalam pembelajaran, dan guru dituntut untuk mendemonstrasikan dan menunjukkan proses kreativitas tersebut. Kreativitas merupakan suatu yang bersifat universal dan merupakan ciri aspek dunia kehidupan disekitar kita. Kreativitas ditandai oleh adanya kegiatan menciptakan suatu yang sebelumnya tidak ada dan tidak dilakukan seseorang atau adanya kecenderungan untuk menciptakan sesuatu.

## 6. Administrator

Sebagai seorang guru, tugas administrasi sudah melekat dalam dirinya dari mulai melamar menjadi guru, kemudian diterima dengan bukti surat keputusan yayasan, surat instruksi kepala sekolah, dan lain-lain.

## 7. Evaluator

Sebaik apapun kualitas pembelajaran, pasti ada kelemahan yang perlu dibenahi dan disempurnakan. Dalam evaluasi ini, guru bisa memakai banyak cara, dengan merenungkan sendiri proses pembelajaran yang diterapkan, meneliti kelemahan dan kelebihan, atau dengan cara yang lebih objektif, meminta pendapat orang lain, misalnya kepala sekolah, guru yang lain, dan murid-muridnya.

### **D. Perencanaan dan Pengadaan Guru.**

Untuk mendapatkan tenaga kependidikan dan pendidik yang berkualitas dan memenuhi prinsip *the right man on the place*, maka dilakukan kegiatan perekrutan yang diawali dengan kegiatan seleksi, dilanjutkan dengan kegiatan orientasi dan penempatan. Sebelum dilaksanakan seleksi terlebih dahulu ditetapkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan tertentu. Pada umumnya kualifikasi meliputi: keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, keadaan fisik, dan lainnya. Pengadaan tenaga kependidikan diselenggarakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pengumuman informasi  
Pengumuman ini dilakukan untuk memberitahukan kepada seluruh masyarakat yang memenuhi kualifikasi melalui media cetak maupun media elektronik. Dalam pengumuman pengadaan tenaga kependidikan, hal yang harus tercantum adalah sebagai berikut:

- a. Jenis atau macam pegawai yang dibutuhkan
- b. Persyaratan yang dituntut dari para pelamar
- c. Batas waktu dimulai dan diakhiri pendaftaran

- d. Alamat dan tempat pengajuan pelamaran
- e. Alamat tempat pengajuan pelamaran
- f. Lain-lain yang dipandang perlu

## 2. Pendaftaran

Dilakukan setelah pengumuman tersebar dan pendaftar mengajukan permohonan dengan memenuhi syarat yang telah ditentukan beserta lampiran lainnya yang dibutuhkan.

## 3. Seleksi atau penyaringan.

Pada pandangan tenaga kependidikan, penyaringan dilaksanakan melalui dua tahap, yaitu:

- a. Penyaringan administratif: dilaksanakan berupa pemeriksaan terhadap

Kelengkapan beserta lampirannya. Apabila terdapat kekurangan kelengkapan dalam hal administratif maka peserta tersebut akan gagal. b. Ujian atau tes: setelah peserta yang lulus dalam tes penyaringan administratif maka akan mengikuti ujian pegawai dengan materi pengetahuan umum, pengetahuan teknis, dan lain-lain yang dipandang perlu.

## 4. Pengumuman kelulusan

Pengumuman ini berisi peserta yang lolos dalam seleksi sesuai ketentuan dan penempatan kerja. Salah satu syarat profesi guru adalah harus memiliki kode etik yang akan menjadi pedoman dalam pelaksanaan profesinya. Kode etik tersebut mengatur tentang apa yang harus dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan guru dalam menjalankan tugas profesinya.

## **E. Evaluasi Kinerja Guru**

Evaluasi Kinerja Guru adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk mengetahui secara formal (conduit) maupun informal (managerial supervision) untuk mengetahui hal-hal yang menyangkut pribadi, status, pekerjaan, prestasi kerja maupun perkembangan pegawai sehingga dapat dikembangkan nilai obyektif dalam mengambil tindakan terhadap seorang tenaga pendidik. Setiap kerja sama yang dilakukan oleh suatu negara dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi dapat didasarkan pada perbedaan dan persamaan yang dimiliki antar negara. Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap suatu organisasi. Sedangkan nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Evaluasi kinerja guru memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan perspektif pengembangan organisasi, khususnya manajemen sumber daya manusia (para guru), yaitu evaluasi kinerja sebagai proses yang berkelanjutan hendaknya setiap hasil evaluasi dilaporkan dan dikomunikasikan dan didiskusikan dengan guru yang bersangkutan karena komunikasi dan diskusi pasca observasi dapat memberikan umpan balik kepada guru tentang kekuatan dan kelemahannya dalam proses peningkatan profesionalisme guru itu sendiri.

Sistem penilaian tenaga kependidikan sangat bermanfaat bagi sekolah dalam beberapa hal, antara lain untuk hal-hal berikut:

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja
2. Sebagai pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan dalam kepentingan mutasi pegawai
3. Untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan
4. Membantu para pengawas menentukan rencana kariernya. Penilaian unjuk kerja tidak sekedar nilai, yaitu mencari pada aspek apa pegawai sekolah kurang atau

lebih, tetapi lebih luas lagi, yaitu membantu pegawai sekolah untuk mencapai unjuk kerja yang diharapkan oleh organisasi sekolah.

## **F. Pemberhentian Guru**

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan/undang-undang atau keinginan karyawan sendiri.

Sebab-sebab pemberhentian tenaga kependidikan ini dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis:

### **1. Pemberhentian atas permohonan sendiri**

Pemberhentian atas permohonan tenaga kependidikan sendiri misalnya, karena pindah lapangan pekerjaan yang bertujuan memperbaiki nasib.

### **2. Pemberhentian oleh dinas atau pemerintah**

Pemberhentian oleh dinas atau pemerintah bisa dilakukan dengan beberapa alasan berikut:

- a. Tenaga kependidikan yang bersangkutan tidak cakap dan tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.
- b. Perampingan atau penyederhanaan organisasi . Peremajaan, biasanya tenaga kependidikan yang telah berusia 50 tahun dan berhak pensiun harus diberhentikan dalam jangka waktu satu tahun, tidak sehat jasmani dan rohani sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- c. Melakukan pelanggaran tindak pidana sehingga dihukum penjara atau kurungan
- d. Melanggar sumpah atau janji tenaga kependidikan negeri sipil

### **3. Pemberhentian oleh sebab-sebab lain**

Sementara pemberhentian karena alasan lain penyebabnya adalah tenaga kependidikan yang bersangkutan meninggal dunia, hilang, habis menjalani cuti di

luar tanggungan Negara dan tidak melaporkan diri kepada yang berwenang, serta telah mencapai batas usia pensiun.

## **BAB 5**

### **KERJA DAN KINERJA GURU**

#### **A. Pengertian Kinerja Guru**

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya tanggal 1 Desember 2010, 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. Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru adalah hasil kerja hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Asf & Mustofa, 2013:6).

(Fahmy, 2013:37), menyatakan bahwa Kinerja guru adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. 8 b. Kriteria Kinerja Guru Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditetapkan berarti guru belum dapat mencapai keberhasilan secara maksimal.

1. Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan Pada pasal 4 dijelaskan bahwa merencanakan pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a meliputi:

(a). pengkajian kurikulum dan silabus pembelajaran/ pembimbingan/program kebutuhan khusus pada satuan pendidikan;

(b). pengkajian program tahunan dan semester; dan

(c). pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran/pembimbingan sesuai standar proses atau rencana pelaksanaan pembimbingan.

2. Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan; Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b merupakan pelaksanaan dari Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)/Rencana Pelaksanaan Layanan (RPL)/Rencana Pelaksanaan Bimbingan (RPB). Pelaksanaan pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipenuhi paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam Tatap Muka per minggu dan paling banyak 40 (empat puluh) jam Tatap Muka per minggu. Pelaksanaan pembimbingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipenuhi oleh Guru Bimbingan dan Konseling atau Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan membimbing paling sedikit 5 (lima) rombongan belajar per tahun.

3. Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf c merupakan proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik pada aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

4. Membimbing dan melatih peserta didik Membimbing dan melatih peserta didik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf d dapat dilakukan melalui kegiatan kokurikuler dan/atau kegiatan ekstrakurikuler.

5. Tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan beban kerja Guru Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf e, tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan beban kerja Guru meliputi:

a. wakil kepala satuan pendidikan;

b. ketua program keahlian satuan pendidikan;

- c. kepala perpustakaan satuan pendidikan;
- d. kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi/teaching factory satuan pendidikan;
- e. pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusif atau pendidikan terpadu; f. atau tugas tambahan selain sebagaimana dimaksud dalam huruf a sampai dengan huruf e yang terkait dengan pendidikan di satuan pendidikan. Tugas tambahan sebagaimana dimaksud di atas dilaksanakan pada satuan administrasi pangkalnya. Tugas tambahan a sampai dengan d diekuivalensikan dengan 12 (dua belas) jam Tatap Muka per minggu bagi Guru mata pelajaran atau pembimbingan terhadap 3 (tiga) rombongan belajar per tahun bagi Guru Bimbingan dan Konseling atau Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk pemenuhan beban kerja dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan.

## **B. Faktor- faktor yang memengaruhi kinerja guru**

Dalam sebuah organisasi sekolah/madrasah setiap guru memiliki karakter dan kinerja yang berbeda-beda, untuk itu kepala sekolah harus dapat memahami setiap perbedaan-perbedaan tersebut dan mengupayakan agar kinerja guru dapat maksimal. Menurut Malthis & Jackson (2006), ada tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan yang berkaitan dengan bakat dan minat yang dimiliki oleh seseorang. Faktor usaha yang dilakukan seseorang dikontribusi oleh masalah sumber daya manusia, seperti motivasi, insentif, dan rancangan pekerjaan. Selanjutnya faktor dukungan organisasi meliputi pelatihan, peralatan yang disediakan, mengetahui tingkat harapan, dan keadaan tim yang produktif. Kinerja individu akan berjalan dengan lancar apabila ketiga komponen tersebut dimiliki oleh seseorang, namun apabila salah satu di antaranya ada yang hilang maka kinerja tidak akan berjalan dengan baik (Asf & Mustofa, 2013:159- 160).

+ *Tingkat Kesejahteraan (Reward System)*

Biasanya seseorang akan memberikan kinerjanya sesuai dengan tingkat pendapatan yang mereka dapatkan. Agar guru dapat memberikan kinerjanya

secara optimal dan konsentrasi saat mengajar, lembaga pendidikan harus memperhatikan tingkat pendapatannya beserta jaminan kesejahteraan lainnya, seperti peningkatan pangkat atau gaji secara berkala, asuransi kesehatan, pemberian bonus intensif dan lain sebagainya. Hal inilah yang disebut timbal balik. Apa yang guru berikan, itulah yang ia dapatkan.

+ *Lingkungan atau iklim kerja Guru*

Kondisi atau suasana lingkungan sekolah juga memengaruhi kinerja guru. Agar kegiatan belajar berjalan efektif dan siswa menjadi semangat belajar, maka diperlukan pengelolaan kelas yang baik, kondisi kelas yang bersih dan nyaman, ventilasi atau udara yang cukup, penerangan yang baik, hingga fasilitas dan media pengajaran yang mumpuni.

Bukan hanya itu, suasana lingkungan sekolah juga harus terasa harmonis. Misalnya dengan menjaga hubungan pribadi yang baik dengan kepala sekolah, siswa, teman-teman guru, karyawan sekolah dan lainnya. Hubungan yang baik menciptakan suasana menyenangkan dan memberikan semangat bagi guru untuk menjalankan tugasnya dengan optimal.

+ *Desain karir dan jabatan Guru*

Desain karir dan jabatan yang baik dapat memberikan motivasi bagi guru untuk berkinerja lebih baik. Jika ada jenjang karir yang jelas dan kesempatan untuk mengembangkan diri, guru akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.

+ *Kesempatan untuk berkembang atau meningkatkan diri*

Program penataran adalah program training yang dipilih Guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai bidangnya. Program Penataran yang dipilih berpengaruh terhadap kinerja guru. Melalui program tersebut, guru bisa mendapatkan tambahan pengetahuan akademik serta meningkatkan keterampilannya.

Semakin bagus program penataran yang diikuti, semakin banyak keterampilan yang dimiliki guru untuk menyampaikan materi dan mengelola interaksi belajar mengajar bersama para siswanya. Oleh sebab itu, guru diharapkan mengikuti program penataran untuk meningkatkan kinerja mengajarnya.

+ *Motivasi atau semangat kerja*

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya

+ *Pengetahuan*

Kinerja dan kemampuan seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya. Karena melalui pendidikan, seseorang akan mengalami proses pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman, serta memengaruhi kepercayaan diri seseorang.

Selama menjalankan pendidikannya, seseorang akan bertemu dengan hal-hal baru, mulai dari lingkungan baru, pengetahuan baru, cara berorganisasi yang baik, pengalaman baru, dan hal lain yang dapat meningkatkan pola pikir dan perilaku seseorang. Meskipun hal tersebut tidak hanya diperoleh dari pendidikan saja, tetapi tingkat pendidikan menjadi bukti bahwa seseorang pernah mengalami proses pembelajaran seperti itu.

Guru yang memiliki tingkat pendidikan tinggi kemungkinan mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang cukup banyak. Kedua hal tersebut menjadi modal untuk bisa mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta

membuat KBM berjalan efektif. Tingkat pendidikan juga memengaruhi kinerja guru dalam mengajar lebih baik.

+ *Ketrampilan*

Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.

+ *Karakter pribadi Guru*

Kinerja para guru dalam mengajar juga dipengaruhi oleh sikap mereka. Guru yang memiliki sikap terbuka, kreatif, dan mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung dapat meningkatkan kinerjanya. Suasana ini juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Jika kepala sekolah mendukung, guru memiliki suasana mengajar yang positif dan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Kondisi fisik dan mental guru menjadi faktor internal yang memengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki tubuh sehat dan bugar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Begitu pula dengan kesehatan mental, jika memiliki mental yang baik, guru dapat menjalankan aktivitas mengajarnya dengan *enjoy* dan optimal. Oleh sebab itu, sangat penting menjaga kesehatan fisik dan mental untuk mempertahankan kinerja yang tinggi.

### **C. Indikator Kinerja Guru**

Ada beberapa indikator untuk meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Moch. Uzer Usman (2003:10), menjelaskan tentang indikator kinerja guru adalah sebagai berikut.

- 1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: - Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan. - Menyesuaikan analisa materi pelajaran. - Menyusun program semester. - Menyusun program atau pembelajaran.
- 2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar meliputi: - Tahap pra instruksional. - Tahap instruksional. - Tahap evaluasi dan tidak lanjut.
- 3) Kemampuan mengevaluasi, meliputi: - Evaluasi normatif. - Evaluasi formatif. - Laporan hasil evaluasi. - Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

### c. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja guru merupakan pengukuran ketercapaian seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, baik sebagai pendidik di dalam kelas maupun penyelesaian administrasi yang berupa perencanaan, pelaksanaan, dan hasil kerja. Menurut Yamin, dalam pengawasan/evaluasi ada yang perlu diperhatikan yaitu:

- 1) Program Pengawasan
  - a) Sekolah/madrasah menyusun program pengawasan secara obyektif, bertanggung jawab dan berkelanjutan.
  - b) Penyusunan program pengawasan di sekolah/madrasah didasarkan pada standar Nasional Pendidikan.
  - c) Program pengawasan disosialisasikan ke seluruh pendidik dan tenaga kependidikan.
  - d) Pengawasan pengelolaan sekolah/madrasah meliputi pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut hasil pengawasan.
  - e) Pemantauan pengelolaan sekolah/madrasah dilakukan oleh komite sekolah/madrasah atau bentuk lain dari lembaga perwakilan pihak-pihak yang berkepentingan secara teratur dan berkelanjutan untuk menilai efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas pengelolaan.
  - f) Supervisi pengelolaan akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh kepala sekolah/madrasah dan pengawas sekolah/madrasah.

g) Guru melaporkan hasil evaluasi dan penilaian sekurang-kurangnya setiap akhir semester yang ditujukan kepada kepala sekolah/madrasah dan orang tua/wali peserta didik.

h) Tenaga kependidikan melaporkan pelaksanaan teknis dari tugas masing-masing sekurang-kurangnya setiap akhir semester yang ditujukan kepada kepala sekolah/madrasah. Kepala sekolah/madrasah terus menerus melakukan pengawasan pelaksanaan tugas tenaga kependidikan.

i) Kepala sekolah/madrasah melaporkan hasil evaluasi kepada komite sekolah/madrasah dan pihak-pihak lain yang berkepentingan sekurang-kurangnya setiap akhir semester.

j) Pengawas sekolah melaporkan hasil pengawasan di sekolah kepada bupati/walikota melalui Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab dibidang pendidikan dan sekolah yang bersangkutan, setelah dikonfirmasi pada sekolah terkait.

k) Pengawas madrasah melaporkan pengawasan madrasah kepada kantor Departemen Agama Kabuapten/Kota dan pada madrasah yang bersangkutan, setelah dikonfirmasi pada madrasah yang terkait.

l) Setiap pihak yang menerima laporan hasil pengawasan menindaklanjuti laporan hasil pengawasan tersebut dalam rangka meningkatkan mutu sekolah/madrasah, termasuk memberikan sanksi atas penyimpangan yang ditemukan.

m) Sekolah/madrasah mendokumentasikan dan menggunakan hasil pemantauan, supervisi, evaluasi, dan pelaporan serta catatan tindak lanjut untuk memperbaiki kinerja sekolah/madrasah.

## 2) Evaluasi Diri

a) Sekolah/madrasah melakukan evaluasi diri terhadap kinerja sekolah/madrasah.

b) Sekolah/madrasah menetapkan prioritas indikator untuk mengukur, menilai kerja, dan melakukan perbaikan dalam rangka pelaksanaan Standar Nasional Pendidikan.

c) Sekolah/madrasah melakukan evaluasi proses pembelajaran secara periodik dan evaluasi program kerja tahunan secara periodik.

### 3) Evaluasi dan Pendayagunaan pendidik dan Tenaga Kependidikan

a) Evaluasi pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan direncanakan secara komprehensif pada setiap akhir semester dengan mengacu pada Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.

b) Evaluasi pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan meliputi kesesuaian penugasan dengan keahlian, keseimbangan beban kerja, dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas.

c) Evaluasi kinerja pendidik harus memperhatikan pencapaian dan perubahan-perubahan peserta didik.

### 4) Evaluasi Akreditasi Sekolah/Madrasah

a) Sekolah/madrasah menyiapkan bahan-bahan yang dipergunakan untuk mengikuti akreditasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b) Sekolah/madrasah meningkatkan status akreditasi dengan menggunakan lembaga akreditasi eksternal yang memiliki legitimasi.

c) Sekolah/madrasah harus meningkatkan kualitas kelembagaannya secara holistik dengan menindaklanjuti saran-saran hasil akreditasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang dapat dipertanggungjawabkan secara administratif dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan hubungan seorang guru terhadap murid. Dalam simpulan di atas maka diperoleh indikator sebagai berikut. Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

## BAB 6

### KOMPETENSI GURU SEBAGAI PENDIDIK

#### A. Kompetensi Guru

Kompetensi dalam Bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris, *competence* yang berarti kecakapan dan kemampuan (Musfah, 2015:27). Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi berarti kemampuan mewujudkan sesuatu sesuai dengan tugas yang diberikan kepada seseorang. Kompetensi juga terkait dengan standar dimana seseorang dikatakan kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya/pemerintah. Musfah (2015:27) hakikat kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau keterampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktek. Dari hal ini maka suatu kompetensi dapat diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan.

Dalam buku yang ditulis oleh Mulyasa (2013:38) dari seorang tokoh bernama Gordon terdapat enam aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat. Pengetahuan yaitu suatu kemampuan dalam aspek kognitif, contohnya guru mengetahui kebutuhan belajar dari peserta didiknya. Pemahaman yaitu kedalaman aspek kognitif dan afektif dimana seorang guru mengetahui pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik. Kemampuan yaitu dapat melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada guru dengan disiplin. Nilai yaitu standar perilaku yang diyakini dan tertanam dalam individu setiap guru. Sikap yaitu refleksi dari adanya rangsangan yang datangnya dari luar. Minat yaitu kecenderungan untuk melakukan suatu kegiatan. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan lingkungannya.

Pengertian kompetensi guru berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 adalah kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Menurut Mulyasa (2013:27) Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personalia, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas. Kompetensi guru lebih merujuk pada kemampuan guru untuk mengajar dan mendidik sehingga menghasilkan perubahan perilaku belajar dari peserta didik. Kemampuan guru yang dimaksud adalah tidak hanya dari segi pengetahuan saja tetapi juga dari segi kepribadian, sosial dan profesional sebagai guru.

Kompetensi guru berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 yang selanjutnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, guru harus mempunyai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Dimana masing-masing kompetensi sangat penting untuk seorang guru dalam melakukan tugas dan kewajibannya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan. Guru dituntut untuk menguasai semua kompetensi guru agar dapat menjadi panutan bagi peserta didik. Mushaf (2015:29) membagi kompetensi guru dalam tiga bagian yaitu bidang kognitif, sikap, dan perilaku yang ketiganya ini tidak dapat berdiri sendiri karena saling berhubungan dan mempengaruhi satu sama lain. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan kompetensi guru adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang harus dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya secara profesional.

## **B. Kompetensi yang Harus Dimiliki Seorang Guru**

### **1. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogic adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan potensi peserta didik. Berkaitan dengan kegiatan Penilaian Kinerja Guru terdapat 7 (tujuh) aspek dan 45 (empat puluh lima) indikator

yang berkenaan penguasaan kompetensi pedagogik. Berikut ini disajikan ketujuh aspek kompetensi pedagogik beserta indikatornya:

1) Menguasai karakteristik peserta didik.

Guru mampu mencatat dan menggunakan informasi tentang karakteristik peserta didik untuk membantu proses pembelajaran. Karakteristik ini terkait dengan aspek fisik, intelektual, sosial, emosional, moral, dan latar belakang sosial budaya.

2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

Guru mampu menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif sesuai dengan standar kompetensi guru. Guru mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan memotivasi mereka untuk belajar:

3) Pengembangan kurikulum

Guru mampu menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting kurikulum dan menggunakan RPP sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran. Guru mampu memilih, menyusun, dan menata materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik

4) Kegiatan pembelajaran yang mendidik

Guru mampu menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang mendidik secara lengkap. Guru mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru mampu menyusun dan menggunakan berbagai materi pembelajaran dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik. Jika relevan, guru memanfaatkan teknologi informasi komunikasi (TIK) untuk kepentingan pembelajaran

5) Pengembangan potensi peserta didik

Guru mampu menganalisis potensi pembelajaran setiap peserta didik dan mengidentifikasi pengembangan potensi peserta didik melalui program pembelajaran yang mendukung siswa mengaktualisasikan potensi akademik, kepribadian, dan kreativitasnya sampai ada bukti jelas bahwa peserta didik mengaktualisasikan potensi mereka

6) Komunikasi dengan peserta didik

Guru mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif. Guru mampu memberikan respon yang lengkap dan relevan kepada komentar atau pertanyaan peserta didik

#### 7) Penilaian dan Evaluasi

Guru mampu menyelenggarakan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan. Guru melakukan evaluasi atas efektivitas proses dan hasil belajar dan menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.

### 2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi para peserta didik. Kompetensi kepribadian guru dapat berupa aspek sebagai berikut:

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, mencakup: (a) menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender; dan (b) bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mencakup: (a) berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi; (b) berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia; dan (c) berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, mencakup: (a) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil; dan (b) menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, mencakup: (a) menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi; (b) bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri; dan (c) bekerja mandiri secara profesional.
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru, mencakup: (a) memahami kode etik profesi guru; (b) menerapkan kode etik profesi guru; dan (c) berperilaku sesuai dengan kode etik guru.

### 3. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan seorang guru dapat membimbing peserta didik yang meliputi:

- a. konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar;
- b. materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah;
- c. hubungan konsep antar mata pelajaran terkait;
- d. penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan
- e. kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

### 4. Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar (Mulyasa, 2007: 173). Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam RPP tentang guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk:

- a. Berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat.
- b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
- c. Bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, dan orang tua/wali peserta didik.
- d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar (Mulyasa, 2007: 173).

## BAB 7

### LEMBAGA PENDIDIKAN TENAGA KEPENDIDIKAN

#### A. Pengertian tenaga kependidikan

Tenaga kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dimana tenaga kependidikan tersebut memenuhi syarat yang ditentukan oleh undang-undang yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan dan digaji pula menurut aturan yang berlaku.

Tenaga Kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. (UU No. 20 tahun 2003 pasal 1 (BAB 1 Ketentuan umum). Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. (UU No. 20 tahun 2003 pasal 1, BAB 1 Ketentuan umum). Merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 39 ayat 1).

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada

masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 39 ayat 2) Tenaga kependidikan berbeda dengan tenaga personil (tenaga lembaga pendidikan). Lembaga pendidikan merupakan organisasi pelaksana pendidikan dan pengelola penyelenggara pendidikan. Tenaga pendidikan termasuk personil yang ada di dalam lembaga pendidikan, tetapi tidak semua personil yang ada di dalam lembaga pendidikan dapat disebut tenaga pendidikan. Tenaga kependidikan adalah tenaga- tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan. (Hartati Sukirman, 2000: 8).

### **B. Jenis – Jenis Tenaga Pendidikan**

Tenaga kependidikan merupakan seluruh komponen yang terdapat dalam instansi atau lembaga pendidikan yang tidak hanya mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan. Dilihat dari jabatannya, tenaga kependidikan dibedakan menjadi tiga, yaitu:

1. Tenaga struktural Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan.
2. Tenaga fungsional Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan.
3. Tenaga teknis Merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif. Berikut ini disajikan penjabaran lengkap dari setiap pembagian jenis tenaga kependidikan yang berlaku.

### **C. Tugas Tenaga Pendidikan**

Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa tugas tenaga kependidikan itu adalah

melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Also read :makalah kimia bahan makanan tentang lipid

**Jabatan Deskripsi Tugas Kepala Sekolah** Bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan penyelenggaraan pendidikan di sekolahnya baik ke dalam maupun ke luar yakni dengan melaksanakan segala kebijaksanaan, peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh lembaga yang lebih tinggi.

**Wakil Kepala Sekolah (Urusan Kurikulum)** Bertanggung jawab membantu Kepala Sekolah dalam penyelenggaraan kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan kurikulum dan proses belajar mengajar

**Wakil Kepala Sekolah (Urusan Kesiswaan)** Bertanggung jawab membantu Kepala Sekolah dalam penyelenggaraan kegiatan kesiswaan dan ekstrakurikuler

**Wakil Kepala Sekolah (Urusan Sarana dan Prasarana)** Bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan inventaris pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana serta keuangan sekolah

**Wakil Kepala Sekolah (Urusan Pelayanan Khusus)** Bertanggung jawab membantu Kepala Sekolah dalam penyelenggaraan pelayanan-pelayanan khusus, seperti hubungan masyarakat, bimbingan dan penyuluhan, usaha kesehatan sekolah dan perpustakaan sekolah.

**Pengembang Kurikulum dan Teknologi Pendidikan** Bertanggung jawab atas penyelenggaraan program program-program pengembangan kurikulum dan pengembangan kurikulum dan pengembangan alat bantu pengajaran

**Pengembang Tes** Bertanggung jawab atas penyelenggaraan program-program pengembangan alat pengukuran dan evaluasi kegiatan-kegiatan belajar dan kepribadian peserta didik

**Pustakawan** Bertanggung jawab atas penyelenggaraan program kegiatan pengelolaan perpustakaan sekolah

**Laboran** Bertanggung jawab atas penyelenggaraan program kegiatan pengelolaan laboratorium di sekolah

**Teknisi Sumber Belajar** Bertanggung jawab atas pengelolaan dan pemberian bantuan teknis sumber-sumber belajar bagi kepentingan belajar peserta didik dan pengajaran guru

**Pelatih** Bertanggung jawab atas penyelenggaraan program-program kegiatan latihan seperti olahraga, kesenian, keterampilan yang diselenggarakan

**Petugas Tata Usaha** Bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan dan pelayanan administratif atau teknis operasional pendidikan di sekolah

#### **D. Fungsi dan peranan tenaga pendidikan**

Keberadaan tenaga kependidikan (personalia) di tengah-tengah lembaga pendidikan tidak dapat kita kesampingkan akan peran dan fungsinya yang sangat membantu kegiatan dan program-program sekolah. Karena hampir 50% peningkatan mutu dan pelayanan pendidikan berada ditangan dan pundak mereka. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin utama di organisasi kependidikan harus mampu mengatur dan mengelolah keberadaan mereka dengan sebaik mungkin agar berjalan efektif dan efisien. Apabila ingin dijabarkan fungsi para tenaga kependidikan secara umum adalah sebagai berikut: Menjamin kelangsungan sebuah sistem pendidikan. Memantau jalannya sistem dan program yang ditargetkan dalam lembaga pendidikan. Memfasilitasi para tenaga pendidik, peserta didik dan atau tenaga kependidikan satu dengan yang lainnya dalam menjalani suatu aktifitas pendidikan. Memberikan rasa aman dan nyaman bagi seluruh orang yang terlibat dalam lingkungan pendidikan. Melayani kebutuhan peserta didik dan guru dalam melaksanakan kegiatan pendidikan. Adapun peranan tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu pelaksanaan dan penyelenggaraan pendidikan ditiap-tiap satuan pendidikan.
- 2) Membantu merencanakan sistem, tujuan dan desain pendidikan yang akan dijalankan.
- 3) Membantu kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang aman, nyaman, dan kondusif.
- 4) Membantu kepala sekolah, guru dan peserta didik mencapai tujuannya masing-masing.
- 5) Membantu terciptanya hubungan dan komunikasi yang baik antara sekolah dengan masyarakat atau sekolah dengan pemerintah (dinas terkait).
- 6) LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan) berperan dalam menyiapkan guru yang berkarakter sehingga mampu membentuk karakter bangsa.

## **E. Pentingnya LPTK**

Untuk memenuhi harapan terwujudnya pendidik yang shalih/shalihah, maka dibutuhkan lembaga pendidikan tenaga kependidikan yang handal. Lembaga pendidikan tersebut sanggup menyiapkan output-nya, yaitu :

- a. Berlandaskan sistem nilai iman atau takwa dan istikamah sepanjang hidupnya (kompetensi pribadi).
- b. Berakhlak mulia (kompetensi sosial).
- c. Menguasai ilmu di bidangnya masing-masing dan memanfaatkan teknologi yang mendukung ilmunya (kompetensi profesional).
- d. Memiliki kemampuan mendidik (kompetensi pedagogik). Diharapkan lembaga pendidikan yang dimaksud memiliki kompetensi untuk merinci keempat kompetensi tersebut dan menyusun struktur program kurikulum dan alokasi waktunya yang akan dipelajari para calon pendidikan selama was studi di perguruan tinggi serta mengondisikan segala halnya demi terwujudnya pendidik yang diharapkan.

Selain itu, di dalam LPTK ini juga dikembangkan disiplin ilmu pendidikannya itu sendiri. Output dari disiplin ilmu ini tidak dimaksudkan untuk menjadi pendidik di lembaga pendidikan (TK-SLA), melainkan untuk menjadi dosen di LPTK dan pengembang ilmu pendidikan serta pendamping dan pensuport para pendidik. Walau demikian, raw input adalah mereka yang telah berpengalaman menjadi pendidik di tingkat TK-SLA. Kebutuhan akan lembaga pendidikan tenaga kependidikan tingkat tinggi (Perguruan Tinggi) yang qualified sudah tidak dapat ditawar-tawar lagi. Mengapa? Sebab kerusakan multidimensional yang terjadi di masyarakat Indonesia berawal dari rusaknya lembaga pendidikan yang tidak memiliki kesanggupan menghasilkan output peserta didik dan pendidik yang shalih/shalihah. Pada sisi lain, semua sektor kehidupan yang rusak akan dimasukkan output lembaga pendidikan yang tidak bermutu tersebut, sehingga mengadakan perbaikan dengan buru-buru, yang terjadi justru semakin rusak. Kalaupun ada satu dua orang yang ideal, dalam rentang waktu tidak terlalu lama,

maka ia akan larut dan dilarutkan. Bagi yang ingin menyelamatkan diri dan karena tidak sanggup mengadakan perbaikan, maka demi menjaga agamanya, dirinya, dan keluarganya sehingga keluar dari bencana pada sektor kehidupan yang rusak tersebut, menjadi hal yang ia tempuhnya. Oleh karena itu, perbaikan harus dimulai dari sektor pendidikan. Untuk menyiapkan sektor pendidikan yang baik, benar dan unggul, maka pembenahan arah, asas, prinsip, sistem, bentuk pendidikan, kurikulum dan tenaga kependidikan mutlak harus disiapkan dengan baik. Sehingga lembaga pendidikan tenaga pendidikan, sekali lagi menjadi tuntutan yang tidak dapat ditawar-tawar lagi.

#### **F. Strategi untuk mewujudkan LPTK**

Terdapat enam langkah umum (strategi umum) dalam mewujudkan LPTK. Strategi-strategi tersebut akan dibahas berikut ini. Also read :makalah biologi tentang komposisi kimia dari suatu organisme

- a. Pancangkan dan tanamkan secara kontinu terhadap penyelenggaraan pendidikan (yayasan), konseptor kurikulum, pimpinan lembaga pendidikan, para dosen, dan para tenaga kependidikan di lembaga pendidikan tentang arah, asas, prinsip, dan pendidikan dienyah ‘ala Fahmi salafushshalih (Inilah ahlussunnahwaljama’ah).
- b. Siapkan sistem pendidikan dan kurikulum Islami bagi penyiapan tenaga pendidik unggul/shalih-shalihah.
- c. Tetapkan dan wujudkan standar mutu pendidikannya.
- d. Realisasikan pergaulan Islami antar segenap civitas akademika.
- e. Segala sarana dan prasarana pendukung terwujudnya penyelenggaraan pendidikan tenaga kependidikan direalisasikan.
- f. Manajemen Islami dan leadership yang matang, menark, sejalan dengan norma/etika Islami, penuh inisiatif, dan sensitif atas kemajuan masyarakat ditampilkan oleh para penyelenggara, penngelola, dan para dosen untuk menggerakkan roda civitas akademika.

## BAB 8

### PEMBINAAN DAN PELATIHAN GURU

#### 1. A. Pengertian Pembinaan Profesi Guru

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, pembinaan adalah proses, perbuatan, cara membina, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara budaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Menurut Kartadinata 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, dan kemampuan tersebut tidak dimiliki oleh warga masyarakat pada umumnya yang tidak pernah mengikuti pendidikan keguruan.

Makgiansar mengatakan 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. 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 kemashlahatan dengan fungsi mengajar dan mendidik masyarakat untuk menjadi warga negara yang baik.

Galbreath mengatakan bahwa 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 mencerdaskan anak didik.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian pembinaan profesi guru adalah tindakan dan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang

lebih baik guna memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan diperoleh setelah menempuh pendidikan keguruan tertentu.

## **B. Upaya Peningkatan Profesi Guru**

Profesionalisasi berhubungan dengan profil guru, walaupun prototipe guru yang ideal memang sulit didapat namun kita boleh menerka profilnya. Guru idaman merupakan produk dari keseimbangan antara penguasaan aspek keguruan dan disiplin ilmu (dalam Mimbar Pendidikan IKIP Bandung, No. 3/ September 1987:87).

Keduanya tidak perlu dipertentangkan melainkan bagaimana guru terdapat kepribadiannya dan terasah aspek penguasaan materinya. Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena dari sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan profesional dan kesiapan untuk selalu mengembangkan diri. Tugas guru adalah potensi peserta didik dan mengajarnya supaya belajar. Guru memberikan peluang agar potensi itu ditemukan dan dikembangkan. Kejelian itulah yang merupakan ciri kepribadian profesional.

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

### **1) Ketersediaan dan Mutu Calon Guru**

Secara jujur kita akui pada masa lalu (dan masa kini) profesi guru kurang memberikan rasa bangga diri. Bahkan ada guru yang malu disebut sebagai guru. Rasa inferior terhadap potensi lain masih melekat di hati banyak guru.

Kurangnya rasa bangga itu akan mempengaruhi motivasi kerja dan citra masyarakat terhadap profesi guru. Banyak guru yang secara sadar atau tidak sadar mempromosikan keminderannya kepada masyarakat.

Seorang guru harus memiliki keyakinan dengan sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya. Mutu seorang guru juga harus diperhatikan agar nantinya menghasilkan generasi yang membanggakan.

## 2) Pendidikn pra- Jabatan

Pendidikan pra jabatan bertujuan:

- a. untuk meyakinkan kemampuan profesional awal. Saringan calon peserta pendidikan pra jabatan perlu dilakukan secara efektif, baik dari segi kemampuan potensial, aspek-aspek kepribadian yang relevan, maupun motivasinya.
- b. Pendidikan pra-jabatan harus benar-benar secara sistematis menyiapkan calon guru untuk menguasai kemampuan profesional.

### **C. Mekanisme Pembinaan dalam Jabatan**

Ada tiga upaya dalam penyelenggaraan pelbagai aspek dan tahap penanganan pembinaan dalam jabatan profesional guru. Ketiga upaya itu adalah sebagai berikut:

- a. mekanisme dan prosedur penghargaan aspek layanan ahli keguruan perlu dikembangkan.
- b. Sistem penilikan di jenjang SD dan juga sistem kepengawasan di jenjang SLTA yang berlaku sekarang jelas memerlukan penyesuaian-penyesuaian mendasar.
- c. Keterbukaan informasi dan kesempatan untuk meraih kualifikasi formal yang lebih tinggi, katakanlah S1, S2 dan bahkan S3.

## 4) Peranan Organisasi Profesi

Pengawasan mutu layanan suatu biang profesional dilakukan oleh kelompok ahli yang dipandu oleh nilai-nilai profesi yang sejati, yaitu pengabdian keahlian bagi kemaslahatan orang banyak. Penanganan yang tepat terhadap semua aspek dan tahap sistem pengadaan guru, yaitu perekrutan, pendidikan pra-jabatan, pengangkatan-pengangkatan dan pembinaan dalam jabatan .

### **2. A. Pengertian Pelatihan**

Memberikan pelayanan pendidikan sepanjang hayat (lifelong learning) kepada masyarakat, munculah berbagai konsep mengenai pendidikan non formal untuk

diselenggarakan, banyaknya pihak yang membahas mengenai pendidikan non formal yang dianggap sebagai pendidikan yang mampu memecahkan berbagai masalah layanan pendidikan masyarakat, salah satunya dengan kegiatan pelatihan. Istilah pelatihan tidak terlepas dari latihan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat, latihan adalah kegiatan atau pekerjaan melatih untuk memperoleh kemahiran atau kecakapan. Sedangkan tujuan kegiatan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang agar mereka yang dilatih mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi sesuai harapan dan tujuan yang diinginkan mengikuti kegiatan pelatihan. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pada kajian ini penulis memfokuskan pada makna pelatihan. Para ahli banyak berpendapat tentang arti dan definisi pelatihan, namun dari berbagai pendapat tersebut pada prinsipnya tidak jauh berbeda. Goldstein dan Gressner (1988) dalam Kamil (2010, hlm. 6) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep, ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja. Selanjutnya menurut Dearden (1984) dalam Kamil (2010, hlm.7) yang menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu.

## **B. Pelatihan untuk Guru**

Ada berbagai macam pelatihan yang bisa didapatkan oleh seorang guru, diantaranya sebagai berikut;

### **1. Public Speaking**

Pelatihan guru yang pertama adalah *public speaking*. *Public speaking* bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan menjaga motivasi belajar dari siswa. Sebagian besar guru mengalami kesulitan dalam menyampaikan materi pembelajaran karena terlalu serius dan menekankan pemahaman siswa.

Guru yang seperti ini, dapat membuat siswa mengalami kejenuhan ketika proses pembelajaran berlangsung dan motivasi siswa bisa saja menurun.

Melalui *public speaking*, guru dapat membuat kelas menjadi lebih menarik dan menyenangkan. Sehingga motivasi siswa untuk belajar menjadi lebih baik karena cara menyampaikan pelajaran mudah mereka mengerti.

Guru harus bisa memberikan penekanan pada manfaat materi pelajaran yang disampaikan. Hal ini sangatlah berguna untuk membangkitkan semangat dan motivasi siswa untuk belajar.

Seorang guru harus mampu mengoptimalkan *public speaking*, menjadi teman diskusi yang baik untuk siswa bukan hanya mendoktrin saja. Guru harus membiasakan siswa untuk berbicara dan memulai diskusi. Selain itu, guru bisa memberikan contoh yang mudah untuk dimengerti oleh siswa.

## **2. Pengembangan e-Modul**

Dalam pelatihan guru ini, seorang guru dituntut untuk kreatif dan inovatif serta dapat mengembangkan modul pembelajaran ke dalam bentuk elektronik atau e-modul.

Modul menjadi salah satu sumber pembelajaran secara mandiri bagi siswa. Modul juga dapat digunakan di komputer, laptop, dan *smartphone*. Siswa pun semakin mudah untuk mengakses dan belajar dimana saja dan kapan saja.

## **3. Koperasi dan Kewirausahaan**

Pelatihan guru tentang koperasi dan kewirausahaan meliputi pengertian koperasi secara umum, memanfaatkan koperasi sekolah untuk belajar siswa, peluang bagi siswa untuk menjadi wirausaha, dan menjelaskan tentang peran guru dalam melakukan pembinaan koperasi sekolah.

Pelatihan ini dapat dilakukan dengan melakukan diskusi secara terbuka dan berbagi pengalaman dengan suasana yang akrab dan menyenangkan.

#### **4. Bidang Kepemimpinan**

Pelatihan bidang kepemimpinan memiliki fokus untuk meningkatkan kualitas guru dalam memimpin atau leadership. Pelatihan ini menekankan pada aspek memimpin yaitu mendorong terjadinya akselerasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Pelatihan bidang kepemimpinan ini mengutamakan pembelajaran siswa dengan metode student centered learning, yaitu dengan menggabungkan aspek memimpin dalam proses pembelajaran di sekolah agar lebih efektif.

Dalam hal ini, diharapkan guru dapat memberikan ilmu yang dimiliki kepada rekan lainnya. Setelah kembali ke sekolah, guru dapat menerapkan ilmu yang diterima selama pelatihan.

#### **5. Ice Breaking Pembelajaran**

*Ice breaker* ini menjadi salah satu teknik yang digunakan dalam seminar, pertemuan, KBM, dan pelatihan untuk memecahkan kejenuhan peserta selama kegiatan. Setelah *ice breaking*, peserta akan menjadi lebih berkonsentrasi dan merasa lebih segar. Hal ini dapat diterapkan dalam oleh guru dalam proses pembelajaran di dalam kelas.

*Ice breaking* bertujuan untuk mengarahkan otak, membuat suasana belajar menjadi semakin santai dan menyenangkan, serta menjaga kondisi pikiran siswa agar tetap stabil.

Manfaat *ice breaking* yaitu penyampaian dan penyerapan materi pembelajaran menjadi lebih optimal, menumbuhkan motivasi, dan menguatkan hubungan antara guru dan siswa dalam proses belajar.

Macam-macam *ice breaking* ada banyak, misalnya kegiatan bernyanyi, senam, tebak kata, tepuk tangan, teka-teki, dan masih banyak lagi. Selain itu bisa dengan membuat kegiatan secara berkelompok atau games yang dapat membangkitkan semangat belajar siswa.

## **6. Pendidikan Lingkungan Hidup**

Pelatihan guru berupa pendidikan lingkungan hidup bertujuan untuk meningkatkan peran guru dalam proses pendidikan lingkungan hidup di Indonesia.

Selain itu, pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang konsep pendidikan lingkungan hidup yang akan digunakan sebagai sarana dan dialog untuk guru, bersilaturahmi, berkomunikasi dan memperhatikan pendidikan lingkungan hidup.

Materi pelatihannya berupa masalah yang berkaitan dengan pendidikan, perkembangan, dan pelaksanaan tentang lingkungan hidup yang ada di Indonesia, serta masa depan dan tren masa depan dalam pendidikan lingkungan hidup di Indonesia.

## **7. Profesionalisme Guru**

Pelatihan guru yang berkaitan dengan profesionalisme, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan seorang guru, memberikan pelatihan, serta membantu dalam melaksanakan PTK (Penelitian Tindakan Kelas) di kelas atau sekolah. Nantinya akan mengarahkan guru untuk membuat karya tulis ilmiah berdasarkan PTK yang sudah dilakukan.

Pelatihan ini dapat menjadi fasilitator untuk membantu para guru dalam memahami PTK, serta membimbing guru agar hasil pelatihan dapat bermanfaat untuk sekolah.

## **8. Pelatihan Pengembangan Kurikulum**

Pengembangan kurikulum merupakan proses penyusunan atau perencanaan kurikulum dan kegiatan yang akan digunakan sebagai materi bahan ajar dan acuan untuk melaksanakan tujuan pendidikan. Keterampilan ini harus dimiliki oleh seorang guru agar dapat merencanakan proses pembelajaran dengan baik di kelas.

## **9. Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran**

Proses belajar mengajar dapat berjalan efektif jika guru bisa memilih dan menggunakan media pembelajaran yang sesuai. Media pembelajaran yang tepat dapat membuat siswa memahami materi yang disampaikan oleh guru dengan baik.

Untuk itu, pelatihan guru dalam membuat media pembelajaran kreatif perlu untuk dimaksimalkan.

### **C. Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Sebuah pelatihan idealnya dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi yang menyelenggarakan pelatihan maupun tujuan para peserta yang mengikuti pelatihan secara perorangan. Karena tujuan pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk mengembangkan bakat. Moekijat (1992, hlm.2) menyebutkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk :

- 1) Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif;
- 2) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara rasional; dan
- 3) Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan pimpinan.

Mills dalam Artasasmita (1987, hlm.20) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah Untuk menolong peserta pelatihan agar memperoleh keterampilan, sikap, dan kebiasaan berfikir dengan efisien dan efektif. Pengertian tujuan pelatihan tersebut jelas mengungkapkan bahwa pelatihan haruslah menjadi sarana pemenuh kebutuhan peserta pelatihan untuk dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan, sikap yang dapat dimanfaatkan oleh peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan tersebut sesuai dengan kompetensinya sebagai upaya pengembangan usaha.

Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, Simamora dalam Kamil (2010, hlm.

11) mengelompokan tujuan pelatihan ke dalam lima bidang, yaitu:

- a. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.

b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.

c. Membantu memecahkan permasalahan operasional.

d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan

e. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Sedangkan menurut Marzuki dalam Kamil (2010, hlm. 11) ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dengan pelatihan, yaitu:

- a. Memenuhi kebutuhan organisasi.
- b. Memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standar dan kecepatan yang telah ditetapkan dan dalam keadaan yang normal serta aman.
- c. Membantu para pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Selain tujuan, beberapa ahli mengemukakan pendapatnya mengenai manfaat pelatihan.

M. Saleh Marzuki (1992, hlm.28) menjelaskan manfaat pelatihan sebagai berikut:

(a) Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi.

(b) keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan

(c) pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap 10 terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan dan

(d) manfaat lain daripada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan

Dengan adanya uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa mendapatkan perubahan sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang telah didapat dari proses pelaksanaan pelatihan. Serta bermanfaat bagi peserta pelatihan dalam meningkatkan kinerja pada tugas atau pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

**a. Manfaat Pelatihan Guru untuk Sekolah:**

1. Meningkatkan produktivitas kerja sekolah secara menyeluruh.
2. Terwujudnya hubungan yang kompak dan serasi di setiap pekerja di sekolah, antara atasan dan bawahan.
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat dari sebelumnya.
4. Semangat kerja dalam seluruh tenaga kerja di organisasi dengan komitmen organisasional meningkat lebih tinggi.
5. Terciptanya hubungan dan komunikatif yang lancar dan efektif.
6. Dapat mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
7. Dapat menyelesaikan permasalahan secara fungsional.

**b. Manfaat Pelatihan untuk Guru**

Guru yang mengikuti pelatihan juga akan merasakan manfaat untuk kehidupan dirinya sendiri. Berikut 10 manfaat yang akan diperoleh, yaitu:

1. Guru memiliki kemampuan mengambil keputusan lebih baik dari sebelumnya.
2. Meningkatkan kemampuan guru dalam menghadapi masalah yang dihadapinya lebih banyak.
3. Guru termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
4. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional.
5. Meningkatkan kemampuan guru dalam mengatasi stres, depresi atau frustrasi, atau suatu konflik yang nantinya bisa memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.
6. Mendapatkan kepuasan dalam bekerja.
7. Guru bisa mendapatkan berbagai informasi mengenai program yang dapat dimanfaatkan oleh mereka untuk meningkatkan kemampuan masing-masing secara teknikal dan intelektual.

8. Mendapatkan pengakuan yang lebih besar atas kemampuan yang dimiliki.
9. Semakin besar tekad guru untuk lebih mandiri dalam bekerja.
10. Mengurangi rasa takut atau cemas berlebih dalam menghadapi tugas-tugas baru yang akan datang di masa depan.

#### **D. Komponen-Komponen Pelatihan**

Dalam suatu penyelenggaraan pelatihan terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan satu sama lain. Komponen pelatihan adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas dan mutu suatu pelatihan serta merupakan kunci utama dalam menyusun sebuah program pelatihan. Dilihat sebagai suatu sistem, Sudjana (1996) dalam Kamil (2012, hlm.21) mengemukakan komponen-komponen pelatihan sebagai berikut :

- a. Masukan sarana (instrument input) Yaitu meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang menunjang kegiatan belajar. Masukan sarana dalam pelatihan ini mencakup kurikulum, tujuan pelatihan, sumber belajar, fasilitas belajar, biaya yang dibutuhkan dan pengelola pelatihan.
- b. Masukan mentah (raw input) Yaitu peserta pelatihan dengan berbagai karakteristiknya, seperti pengetahuan, keterampilan dan keahlian, jenis kelamin, pendidikan, kebutuhan belajar, latar belakang sosial budaya, latar belakang ekonomi dan kebiasaan belajarnya.
- c. Masukan lingkungan (environment input) Yaitu meliputi faktor lingkungan yang menunjang pelaksanaan kegiatan pelatihan, seperti lokasi pelatihan.
- d. Proses (process) Yaitu kegiatan interaksi edukatif yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan antara sumber belajar dengan warga belajar peserta pelatihan.
- e. Keluaran (output) Yaitu lulusan yang telah mengalami proses pembelajaran pelatihan.

- f. Masukan lain (other input) yaitu daya dukung pelaksanaan pelatihan, seperti pemasaran, lapangan kerja, informasi dan situasi sosial-budaya yang berkembang.
- g. Pengaruh (impact) Yaitu yang berhubungan dengan hasil belajar yang dicapai oleh peserta pelatihan, yang meliputi peningkatan taraf hidup, kegiatan membelajarkan orang lain lebih lanjut, dan peningkatan partisipasi dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat.

### **Prinsip-prinsip Pelatihan**

Merupakan bagian dari proses pembelajaran dan merupakan kegiatan meningkatkan keterampilan seseorang di dalam mengerjakan sesuatu. Sebuah pelatihan dapat berjalan secara efektif dan optimal bila prinsip-prinsip pelatihan dikembangkan sesuai dengan pelatihan yang berkaitan sesuai dengan tujuan pelatihan yang diharapkan.

William B. Werther dalam Skripsi Yusuf Husaeni (2013, hlm.31), menyatakan bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut :

Menurut William B. Werther, prinsip-prinsip pelatihan sebagai berikut :

- a. Prinsip Partisipasi Pembelajaran biasanya akan lebih cepat dan bertahan lama apabila peserta belajar terlibat secara aktif. Partisipasi akan meningkatkan motivasi dan empati terhadap proses belajar. Dengan keterlibatan secara langsung, peserta dapat belajar lebih cepat dan memahaminya lebih lama.
- b. Prinsip Repetisi Repetisi akan memperkuat suatu pola ke dalam memori seseorang. Belajar dengan pengulangan kunci-kunci pokok dari ide-ide akan dengan mudah dapat diingat kembali bila diperlukan.
- c. Prinsip Relevansi Belajar akan lebih efektif apabila materi yang dipelajari bermakna atau mempunyai relevansi dengan kebutuhan seseorang.
- d. Prinsip Pengalihan Pengetahuan dan Keterampilan Semakin dekat kebutuhan program pelatihan bersentuhan dengan kebutuhan/ pelaksanaan pekerjaan, maka akan semakin cepat seseorang untuk belajar menguasai pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, pengalihan pengetahuan dan keterampilan bisa terjadi karena penerapan

teori dalam situasi yang nyata atau karena praktek yang bersifat simulasi. Artinya pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam simulasi dapat dengan mudah dialihkan dalam situasi sebenarnya.

e. Prinsip Umpan Balik Melalui sistem umpan balik, peserta pelatihan dapat mengetahui tercapai tidaknya tujuan pelatihan. Artinya, dengan umpan balik peserta termotivasi untuk mengetahui perubahan yang terjadi di dalam dirinya, baik kemampuan, keterampilan, maupun kepribadian dan termotivasi untuk menyesuaikan tingkah laku mereka untuk secepat mungkin meningkatkan kemajuan belajarnya. Sejalan dengan prinsip-prinsip pelatihan yang dikemukakan William B. Werther diatas, prinsip-prinsip pembelajaran akan memberikan arah bagi cara-cara seseorang (peserta pelatihan) belajar efektif dalam kegiatan pelatihan. Prinsip-prinsip pelatihan akan berjalan baik manakala asas-asas maupun prinsip-prinsip penyelenggaraan pelatihan hendaknya dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Dale Yoder dalam Skripsi R.Ratih Nurlaila (2014, hlm.15) Ada sembilan prinsip yang berlaku dalam kegiatan pelatihan yaitu sebagai berikut :

a. Perbedaan Individu (Individual Differences) Dalam merencanakan suatu pendidikan dan latihan harus disadari adanya perbedaan potensi dari setiap peserta, karena perbedaan dalam pendidikan, pengalaman, bakat-bakat dan minat-minat merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk merencanakan program pelatihan.

b. Hubungan dengan Analisis Jabatan (Relation to Job Analysis) Setiap jawaban atau pekerjaan perlu dijelaskan pengetahuan dan kecakapan apa saja yang diperlukan oleh seorang pekerja agar dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, materi yang akan diberikan dalam pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

c. Motivasi (Motivation) Suatu rencana pendidikan dan pelatihan harus didasari oleh semangat dari para pesertanya. Untuk itu perlu adanya pemberian motivasi terhadap para peserta pelatihan agar mereka giat dalam belajar.

d. Partisipasi yang Aktif (Active Participation) Dalam pelatihan, para peserta harus diberikan dorongan agar aktif dalam pembicaraan-pembicaraan seperti mengemukakan pendapatnya, saran-saran atau pertanyaan-pertanyaan agar terjadi komunikasi dua arah.

e. Seleksi Pengikut Latihan (Selection of Trainees) Agar tidak terjadi perbedaan yang terlalu jauh antara para peserta yang satu dengan yang lainnya, baik dalam latar belakang maupun pengalaman, maka sebaiknya peserta diseleksi lebih dahulu. Latihan akan lebih baik bila diberikan kepada para peserta yang mempunyai persamaan-persamaan dasar pendidikan, bakat, minat dan pengalaman.

f. Seleksi para Pelatih (Selection of Trainers) Tenaga pengajar dalam pendidikan dan pelatihan juga harus diseleksi terlebih dahulu. Hal ini akan menyebabkan efektif tidaknya dari suatu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

g. Latihan bagi para Pelatih (Trainer of Training) Seringkali terjadi anggapan yang salah, bahwa setiap orang yang pandai secara teoritis dan praktis, dapat pula menyampaikan pengetahuan dan pengalamannya kepada orang lain. Anggapan tersebut tidak sepenuhnya benar, oleh karena itu para pelatih masih perlu mendapatkan pelatihan khusus.

h. Metode Pelatihan (Training Methods) Keberhasilan suatu program pelatihan tidak hanya tergantung pada kemampuan pelatih, kemampuan pesertanya dan fasilitas pelatihan, tetapi juga oleh metode yang dipakai. Oleh karena itu, metode pelatihan yang ditetapkan harus sesuai dengan pelatihan yang diberikan.

i. Prinsip Belajar (Principle of Learning) Azas belajar yang perlu ditetapkan dalam pelatihan, yakni dalam pembahasan masalahnya dimulai dari hal yang sederhana ke hal yang sulit. Apabila pembahasan dimulai dari hal yang sulit maka peserta sulit untuk memahami masalah yang diberikan.

## **E. Manajemen Pelatihan**

Pengelolaan pelatihan secara tepat dan profesional dapat memberikan makna fungsional pelatihan terhadap individu, organisasi, maupun masyarakat. Pelatihan memang perlu diorganisasikan, oleh karena itu, manajemen dalam pelatihan sangat

dibutuhkan sebagai upaya yang sistematis dan terencana dalam mengoptimalkan seluruh komponen pelatihan, guna mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien. Komponen manajemen itu sendiri terdiri dari kurikulum, sumber daya manusia, sarana/prasarana, dan biaya. Manajemen diklat yang sistematis dan terencana meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan (kontrol), dan evaluasi, terutama menyangkut tentang organisasi, program, sumber daya, dan pembiayaan. Sedangkan tujuan penyelenggaraan pelatihan secara umum adalah meningkatkan hasil pelatihan yang profesional. Berikut sepuluh langkah pengelolaan pelatihan menurut Sudjana (1996) dalam Kamil (2012, hlm.17) :

- a. Rekrutmen peserta pelatihan Rekrutmen peserta dapat menjadi kunci yang bisa menentukan keberhasilan langkah selanjutnya dalam pelatihan. Dalam rekrutmen ini penyelenggara menetapkan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta terutama yang berhubungan dengan karakteristik peserta yang bisa mengikuti pelatihan.
- b. Identifikasi kebutuhan belajar, sumber belajar dan kemungkinan hambatan Identifikasi kebutuhan belajar adalah kegiatan mencari, menemukan, mencatat, dan mengolah data tentang kebutuhan belajar yang diinginkan atau diharapkan oleh peserta pelatihan atau oleh organisasi.
- c. Menentukan dan merumuskan tujuan pelatihan Tujuan pelatihan secara umum berisi hal-hal yang harus dicapai oleh pelatihan. Tujuan umum itu dijabarkan menjadi tujuan-tujuan yang lebih spesifik. Untuk memudahkan penyelenggara, perumusan tujuan harus dirumuskan secara konkret dan jelas tentang apa yang harus dicapai dengan pelatihan tersebut.
- d. Menyusun alat evaluasi awal dan evaluasi akhir Evaluasi awal dimaksudkan untuk mengetahui “entry behavioral level” peserta pelatihan. Selain agar penentuan metode dan metode pembelajaran dapat dilakukan dengan tepat, penelusuran ini juga dimaksudkan untuk mengelompokkan dan menempatkan peserta pelatihan secara proporsional. Evaluasi akhir dimaksudkan untuk mengukur tingkat penerimaan materi oleh peserta pelatihan. Selain itu juga untuk mengetahui materi-materi yang perlu diperdalam dan diperbaiki.

e. Menyusun Urutan Kegiatan Pelatihan Pada tahap ini penyelenggara pelatihan menentukan bahan belajar, memilih dan menentukan metode dan teknik pembelajaran, serta menentukan media yang akan digunakan. Urutan yang harus disusun disini adalah seluruh rangkaian aktivitas mulai dari pembukaan sampai penutupan. Dalam menyusun urutan kegiatan ini faktor-faktor yang harus diperhatikan antara lain: peserta pelatihan, sumber belajar, waktu, fasilitas yang tersedia, bentuk pelatihan, dan bahan pelatihan.

f. Pelatihan untuk pelatih Pelatih harus memahami program pelatihan secara menyeluruh. Urutan kegiatan, ruang lingkup, materi pelatihan, metode yang digunakan, dan media yang dipakai hendaknya dipahami betul oleh seorang pelatih. Selain itu pelatih juga harus memahami karakteristik dari masing-masing peserta pelatihan. Oleh karena itu orientasi untuk pelatih sangat penting untuk dilakukan.

g. Melaksanakan evaluasi awal bagi peserta Evaluasi awal yang biasanya dilakukan dengan pretest dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan.

h. Mengimplementasikan pelatihan Tahap ini merupakan kegiatan inti dari pelatihan yaitu proses interaksi edukatif antara sumber belajar dengan warga belajar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses ini terjadi berbagai dinamika yang semuanya harus diarahkan untuk efektifitas pelatihan. Seluruh kemampuan dan seluruh komponen harus disatukan agar proses pelatihan menghasilkan output yang optimal.

i. Evaluasi akhir Tahap ini dilakukan untuk mengetahui keberhasilan belajar. Dengan kegiatan ini diharapkan diketahui daya serap dan penerimaan peserta pelatihan terhadap berbagai materi yang telah disampaikan. Dengan begitu penyelenggara dapat menentukan langkah tindak lanjut yang harus dilakukan.

j. Evaluasi program pelatihan Evaluasi program pelatihan merupakan kegiatan untuk menilai seluruh kegiatan pelatihan dari awal sampai akhir dan hasilnya menjadi masukan bagi pengembangan pelatihan selanjutnya.

Dengan kegiatan ini selain diketahui faktor faktor sempurna yang harus dipertahankan, juga diharapkan diketahui pula titik-titik kelemahan pada setiap

komponen, setiap langkah dan setiap kegiatan yang sudah dilaksanakan. Dengan demikian diperoleh gambaran yang menyeluruh dan objektif dari kegiatan yang sudah dilakukan. Manajemen pelatihan yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia yang siap bersaing. Senada dengan Pengelolaan program pelatihan yang diungkapkan oleh Sudjana dalam bukunya terdiri dari tiga tahapan, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian. Proses perencanaan pelatihan adalah proses merancang dan menyusun program pelatihan dari awal sampai akhir.

## **BAB 9**

### **PENDIDIK DIMATA ANAK DIDIK**

### **DAN PANGGILAN JIWA**

#### **. A. Pendidik**

##### **1. Pengertian Pendidik**

Menurut Langeveld, pendidik adalah orang yang membimbing anak, supaya anak tersebut menuju ke arah kedewasaan yang pelaksanaannya baik di keluarga maupun di luar lembaga keluarga. Dalam mencapai keberhasilan pendidikan peran yang terpenting adalah pendidik. Sebab pendidikan adalah bimbingan yang diberikan orang dewasa kepada anak yang belum dewasa untuk mencapai kedewasaannya (sadulloh, dkk 2010)

Sadulloh dkk. (2006) mengatakan pendidik adalah seseorang yang bertanggung jawab terhadap terlaksananya pendidikan, sejalan dengan itu ada juga yang mengatakan bahwa pendidik adalah orang dewasa yang membantu terhadap anak didik agar menjadi dewasa.

Dalam UU No.20 tahun 2003 pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Dari pengertian tersebut terdapat dua manusia yang terkait yaitu orang dewasa, dialah yang menjadi pendidik dan anak (manusia yang belum dewasa) yang menjadi anak didiknya. Jadi pendidik adalah orang dewasa yang secara kodrat bertugas untuk membimbing anak menjadi dewasa.

##### **2. Jenis-jenis Pendidikan**

Pendidik sebagai orang yang bertanggung jawab membimbing anak untuk mencapai kedewasaan, maka dari itu pendidik dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

### A. Orang Tua

Orang tua secara wajar menjadi pendidik pertama, karena ketika lahirnya anak orang tua secara alamiah dan kodrati yang bertanggung jawab terhadap anaknya. Anak lahir membawa kepada ketidakberdayaan, karena itu mereka memerlukan bantuan orang lain dan tentunya harus orang dewasa. Ketidakberdayaan pada anak ada dua hal yaitu tidak berdaya mengurus dirinya sendiri dan tidak berdaya untuk mengembangkan diri.

Peran orang tua begitu besar, karena bukan saja sekedar mendidik anak agar besar serta pandai, tetapi menjadikan anaknya manusia yang mampu hidup bersama dengan orang lain.

### B. Guru

Pendidik kedua adalah mereka yang diberi tugas menjadi pendidik karena sebagai profesi di lembaga sekolah atau yang sering disebut guru. Guru tidak bisa disebut secara wajar dan alamiah sebagai pendidik, tetapi hanya sebagai pengganti orang tua.

Dalam Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, menyatakan 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.

Untuk menjadi seorang pendidik, ada beberapa hal yang harus dimiliki seorang guru diantaranya:

- Guru harus memiliki kedewasaan.
- Guru mampu menjadikan dirinya sebagai teladan.
- Guru harus menjadi seorang pribadi.
- Guru harus mengikuti keadaan kejiwaan dan perkembangan anak didiknya.
- Guru mampu menghayati kehidupan anak, serta bersedia membantunya.

Jadi tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua yang mampu menarik simpati bagi siswanya dalam belajar.

### C. Pemimpin/pemuka masyarakat

Pemuka masyarakat adalah pendidik dalam lembaga non formal, dalam bermacam-macam perkumpulan atau organisasi yang ada didalam masyarakat.

## 3. Ciri-ciri Pendidik

### a. Memiliki kewibawaan

Pendidik harus memiliki kewibawaan dimata anak didiknya karena anak didik membutuhkan perlindungan, bantuan, bimbingan dari seorang pendidik.

Kewibawaan seorang pendidik akan diakui apabila pendidik mempunyai kelebihan dari anak didiknya baik sikap, pengetahuan maupun keterampilannya. Pendidik harus mempertahankan kewibawaannya sehingga harus dipelihara dan dibinanya. Langeveld mengemukakan tiga sendi kewibawaan untuk memeliharanya, yaitu kepercayaan, kasih sayang dan kemampuan mendidik.

### b. Mengenal anak didik

Seorang pendidik harus mengenal anak didiknya yakni dengan mengenal sifat anak secara umum dan secara khusus. Sifat setiap anak berbeda-beda, maka dari itu pendidik harus mengenal anak didik secara khusus agar pendidikannya dapat sesuai dengan setiap anak secara perorangan.

### c. Membantu Anak Didik

Ciri yang ketiga bagi seorang pendidik adalah membantu anak didiknya, dan bantuan yang diberikan harus sesuai dengan yang diharapkan anak didiknya.

## 4. Tugas pendidik

Pendidik baik itu orang tua, pengajar atau guru maupun pemuka masyarakat, sebenarnya adalah perantara atau penghubung aktif yang menjembantani antara anak didik dengan tujuan pendidikan yang telah dirumuskan. Tanpa pendidikan tujuan pendidikan manapun yang telah dirumuskan tidak akan dapat dicapai oleh anak didik. Agar pendidik dapat berfungsi sebagai perantara

yang baik, maka pendidik harus dapat melakukan tugas-tugas dengan baik pula. Tugas-tugas pendidik dapat dikelompokkan sebagai berikut:

a. Tugas Educational (Pendidikan)

Dalam hal ini pendidik mempunyai tugas memberikan bimbingan yang lebih banyak diarahkan pada pembentukan kepribadian anak didik sehingga anak didik akan menjadi manusia yang mempunyai sopansantun tinggi, menghargai orang lain, dan lain-lain.

b. Tugas Intruksional

Dalam tugas ini kewajiban pendidik dititikberatkan pada perkembangan dan kecerdasan daya intelektual anak didik, dengan tekanan perkembangan pada kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotor, sehingga anak akan menjadi cerda, bermoral baik dan terampil.

c. Tugas managerial (Pengelolaan)

Dalam hal ini pendidik berkewajiban mengelola kehidupan lembaga, pengelolaan itu meliputi:

- Personal atau anak didik, yang lebih erat berkaitan dengan pembentukan kepribadian anak.
- Meterial atau sarana, yang meliputi alat-alat, perlengkapan media pendidikan dan lain-lain yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan.
- Operasional atau tindakan yang dilakukan, yang menyangkut metoda mengajar, pelaksanaan mengajar, sehingga dapat tercapai kondisi yang seoptimal mungkin bagi terlaksananya proses belajar mengajar dan dapat memberikan hasil yang sebaik-baiknya bagi anak didik.

## 5. Syarat-Syarat Pendidik

Setiap pendidik harus memenuhi syarat-syarat agar dapat berperan secara efektif dan efisien. (Edi Suardi, 1984) mengungkapkan bahwa seorang pendidik harus memenuhi beberapa persyaratan, yakni:

- a. Pendidik harus mengetahui tujuan pendidikan (pendidik mengenal tujuan pendidikan nasional)
- b. Pendidik harus mengenal anak didiknya.

- c. Pendidik harus mengetahui prinsip dan penggunaan alat pendidikan (Pendidik dapat memilih prinsip mana yang cocok untuk anak ini pada situasi tertentu).
- d. Pendidik bersedia membantu anak didik
- e. Pendidik beridentifikasi dengan anak didik (menyesuaikan diri dengan dunia anak namun dewasa)

## **B. Anak Didik**

Anak didik dikatakan umat manusia yang merupakan seorang yang diakui haknya sebagai individu, tetapi juga mempunyai kewajiban dan tanggung jawab sosial dengan demikian peserta didik harus dikatakan sebagai anak manusia yang tengah berkembang dengan pertolongan pendidik. Dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.

### 1. Pengertian anak didik

Anak didik merupakan seorang yang sedang berkembang memiliki potensi tertentu, dan dengan bantuan pendidik ia mengembangkan potensinya tersebut secara optimal. (Tirtahadja, 2000) mengemukakan 4 karakteristik.

- a. Individu yang memiliki potensi fisik dan psikis yang khas. Sehingga merupakan makhluk unik.
- b. Individu yang sedang berkembang
- c. Individu yang membutuhkan bimbingan individual dan perlakuan manusiawi
- d. Individu yang memiliki kemampuan untuk mandiri.

### 2. Ciri-ciri anak didik

Ciri-ciri anak didik ada 3 ciri (Edi Suardi, 1984)

- a. Kelemahan dan ketidakberdayaan  
Manusia ketika dilahirkan dalam keadaan lemah dan tidak berdaya. Untuk dapat bergerak harus melalui berbagai tahapan, berbeda

dengan binatang begitu lahir sudah langsung bisa berdiri. Dari kelemahan dan ketidakberdayaan akan bisa mengalahkan kepandaian binatang. mengapa demikian? sebab dibekali oleh Alloh potensi. Potensi tidak tampak tetapi terkandung dalam inti kehidupan anak manusia, potensi yang cukup besar pada manusia adalah kemampuan untuk belajar.

Kelemahan yang dimiliki oleh anak adalah kelemahan rohaniah dan jasmaniah, maka dia tidak kuat oleh gangguan cuaca, keadaan tubuh yang basah, panas atau dingin. Begitu juga rohaniahnya, dia tidak mampu membedakan keadaan yang berbahaya ataupun menyenangkan. Kelemahan dan ketidakberdayaan makin lama makin hilang karena berkat pendidikan.

b. Anak didik adalah makhluk yang ingin berkembang

Bayi yang normal atau sehat tidak pernah diam. Kalau sudah pandai berpindah tempat ia tak mau diam. Semua ia ingin ketahui. Vitalitas (semangat hidup) begini memang khas ada pada makhluk kecil, termasuk binatang. Itu adalah masa sibuk belajar. Justru karena kelemahan dan ketidakberdayaan (yang berangsur hilang itu) maka hasrat ini menjadi motor vitalis ini. Hasrat ini yang mengganti ketiadaan kemampuan pada saat anak manusia lahir itu, suatu karunia yang besar justru untuk membawa mereka ke tingkat kehidupan jasmaniah dan ruhaniah yang tinggi, lebih tinggi dari makhluk lain. Kelemahan itu dan ketidakberdayaan itulah yang menjadikan alasan hasrat ini untuk mengetahui dan mendapatkan hal-hal yang perlu. Hasrat yang mendorong anak untuk giat itulah yang menyebabkan adanya kemungkinan pertemuan atau pergaulan yang disebut pendidikan itu. Dalam sorotan ini maka menjadi jelas bagi kita bahwa kegiatan peserta didik yang menunjukkan ciri khas daripadanya itulah yang diantaranya memungkinkan kita memberikan pendidikan kepadanya. Kalau tak ada ini amat diragukan bagaimana kita akan membuatnya berkembang, sebab berkembang memerlukan suatu hal yang bersifat dasar, yaitu keinginan dari anak sendiri untuk

berkembang tanpa itu maka ia menjadi tidak ada kemauan, tidak mempunyai vitalitas, tidak giat, bahkan barangkali menjadi malas dan acuh. Kita jumpai hal ini pada khusus yang parah dari pada anak yang terbelakang. Sungguh suatu hal yang amat sulit untuk membawa mereka pada suatu dunia kegiatan yang normal. Mereka hampir tak punya hasrat berkembang demikian itu sungguh menyedihkan. Kita patut mengucap syukur bahwa peserta didik punya ciri ini. Tanpa itu maka perkembangan kemanusiaan (kedewasaan) menjadi sulit sekali kalau tidak disebut mustahil.

c. Anak didik yang ingin menjadi diri sendiri

Seperti yang pernah kita perkataan peserta didik itu juga ingin menjadi diri sendiri. Kita mengetahui bahwa hal ini penting baginya, karena untuk dapat bergaul dalam masyarakat, seseorang itu harus merupakan seseorang diri sendiri, orang seorang ataupun pribadi itu. Tanpa itu maka manusia akan menjadi “yes-men”, manusia masa, yang tak punya pribadi. Jauh didalam lubuk hati peserta didik ada hasrat ini. Hasrat ini makin berkembang untuk sewaktu-waktu keluar secara berlebihan dalam masa yang disebut masa Trotz. Ciri ini penting untuk diketahui, karena pendidikan yang memperhatikan hal ini. Bila ini terjadi maka anak atau peserta didik akan kehilangan pribadinya dan kemudian akan menjadi seorang manusia yang tak punya kemauan, vitalitas hidup tidak punya prakarsa. Sungguh hal ini pun harus dihindarkan.

Menurut Umar (2008), Ciri khas peserta didik yang perlu dipahami oleh pendidik ialah :

- a. Individu yang memiliki potensi fisik dan psikis yang khas, sehingga merupakan insan yang unik. Anak sejak lahir telah memiliki potensi-potensi yang ingin dikembangkan dan diaktualisasikan. Untuk mengaktualisasikannya membutuhkan bantuan dan bimbingan.
- b. Individu yang sedang berkembang

Yang dimaksud berkembang disini ialah perubahan yang terjadi dalam diri peserta didik secara wajar, baik ditunjukkan kepada diri sendiri maupun ke arah penyesuaian dengan lingkungan. Sejak manusia lahir bahkan sejak masih berada dalam kandungan ia berada dalam proses perkembangan. Proses perkembangan ini melalui suatu rangkaian yang bertingkat-tingkat. Tiap tingkat (fase) mempunyai sifat-sifat khusus. Tiap fase berbeda dengan fase lainnya. Anak yang berada pada fase bayi berbeda dengan fase remaja, dewasa, dan orang tua. Perbedaan-perbedaan ini meliputi perbedaan minat, kebutuhan, kegemaran, emosi, inteligensi dan sebagainya. Perbedaan tersebut harus diketahui oleh pendidik pada masing-masing tingkat perkembangan tersebut. Atas dasar itu pendidikan dapat mengatur kondisi dan strategi relevan dengan kebutuhan peserta didik.

- c. Individu yang membutuhkan bimbingan individual dan perlakuan manusiawi.

Dalam proses perkembangannya peserta didik membutuhkan bantuan dan bimbingan. Bayi yang baru lahir secara badani dan hayati tidak terlepas dari ibunya, seharusnya setelah ia tumbuh berkembang menjadi dewasa ia sudah dapat hidup sendiri. Tetapi kenyataannya untuk kebutuhan perkembangan hidupnya, ia masih menggantungkan diri sepenuhnya kepada orang dewasa, sepanjang ia belum dewasa. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa pada diri peserta didik ada dua hal yang menggejala:

- Keadaan yang tidak berdaya menyebabkan ia membutuhkan bantuan. Hal ini menimbulkan kewajiban orang tua untuk membantunya.
- Adanya kemampuan untuk mengembangkan dirinya, hal ini membutuhkan bimbingan. Orang tua berkewajiban untuk membimbingnya. Agar bantuan dan bimbingan itu mencapai hasil maka harus disesuaikan dengan tingkat perkembangan anak.

### 3. Perkembangan anak didik

Dalam perkembangan peserta didik ia mempunyai kemampuan untuk berkembang ke arah kedewasaan. Pada diri anak ada kecenderungan untuk memerdekaan diri. Hal ini menimbulkan kewajiban pendidik dan orang tua (si

pendidik) untuk setapak demi setapak memberikan kebebasan dan pada akhirnya mengundurkan diri. Jadi, pendidik tidak boleh memaksakan agar peserta didik berbuat menurut pola yang dikehendaki pendidik. Ini dimaksudkan agar peserta didik memperoleh kesempatan memerdekakan diri dan bertanggung jawab sesuai dengan kepribadiannya sendiri. Pada saat ini si anak telah dapat berdiri sendiri dan bertanggung jawab sendiri.

Kelompok-kelompok menurut perkembangan sebagai berikut.

a. Bayi (0-2 tahun)

Masa bayi (sejak lahir – 1 tahun) dalam keadaan tidak berdaya di satu pihak, akan tetapi di pihak lain menunjukkan keinginan berkembang yang tak mau berhenti dan dengan semangat yang mengagumkan.

b. Kanak-kanak (3-7 tahun)

Masa kanak-kanak (3-7 tahun) dapat diklasifikasikan kepada 2 fase, yaitu Pertama usia 3-4 tahun merupakan masa otonomi rasa malu dan ragu, pada tahap ini anak dapat berdiri sendiri secara fisik.

Kedua usia 4-7 tahun

Masa kanak-kanak (3-7 tahun) adalah masa eksplorasi (penyelidikan)

c. Anak-anak (7-12 tahun)

Masa anak-anak (7-12 tahun) mereka menginjak masa yang lebih luas dunia mereka lebih rasional daripada dunia anak-anak. Masa ini adalah masa perkembangan dunia kecerdasan yang lebih luas. Tanda utamanya adalah pengenalan dan penyelidikan yang lebih luas. Masa anak-anak adalah masa pencarian pengetahuan sebanyak mungkin, informasi yang cocok dan hal-hal yang menyangkut uraian tentang dunia nyata.

d. Puber (12-14 tahun)

Masa puber merupakan masa transisi dan tumpang tindih, sebab masa ini berada dalam peralihan masa anak-anak dan remaja. Ada beberapa ciri yang bersangkutan dengan pertumbuhan dan perkembangan biologis dan psikologis.

Pada wanita puber ditandai dengan haid pertama. Perkembangan fisik bagi wanita pinggulnya membesar, buah dada berkembang, bagi laki-laki ditandai dengan mimpi basah, otot-otot tumbuh dan perubahan suara.

Fase ini adalah masa penyesuaian jangka panjang kepada kehidupan kedewasaan yang menuntut tanggung jawab paripurna yang menentukan persyaratan.

4. Anak didik sebagai individu

Individu adalah orang seorang diri, perseorangan manusia perseorangan sebagai kesatuan yang tidak dapat dibagi, memiliki perbedaan yang lainnya sehingga bersifat unik, tidak ada dua individu yang persisi sama.

Prinsip dasar bagi pendidikan yaitu pengakuan bahwa setiap manusia dan dengan sendirinya juga anak didik adalah seorang individu. Seorang individu yang harus diakui ke diri sendirinya keindividuannya. Kalau prinsip dasar tidak diakui maka tidak akan terjadi pendidikan dalam arti pendidik hanya melakukan dresur, tidak akan menghasilkan manusia yang diharapkan yang terjadi nantinya adalah manusia yang telah ditekan dirusuk ke diri sendirinya tidak dapat lagi menentukan dirinya sendiri dan karena itu selalu tergantung kepada orang lain.

### **C. Interaksi Pedagogis Antara Pendidik Dengan Anak Didik**

Interaksi pedagogis merupakan suatu pergaulan antara anak dengan orang dewasa untuk mencapai tujuan pendidikan, yaitu manusia mandiri, manusia dewasa. Interaksi pedagogis pada dasarnya adalah komunikasi timbal balik antara anak didik dengan pendidik yang terarah pada tujuan pendidikan. Interaksi pedagogis selalu mengandung tujuan, tujuan pendidikan maksudnya, apakah itu tujuan dekat / lebih jauh.

1. Pendidikan berarti komunikasi

Pendidik dan anak didik akan berkomunikasi dalam arti komunikasi dua arah. Dalam berkomunikasi anak harus diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya sendiri, mencoba kemampuannya sendiri. Dalam berkomunikasi antara pendidik dengan anak didik ada beberapa hal yang harus diperhatikan:

- a. Menyediakan situasi yang baik
- b. Mengikuti irama

2. Syarat-syarat interaksi pedagogis

Interaksi pedagogis akan berlangsung apabila terdapat beberapa hal:

- a. Rasa tenang pada anak
- b. Hadirnya kewibawaan

- c. Kesiediaan pendidik membantu anak didik
  - d. Perhatian minat anak.
3. Interaksi pedagogis dalam proses belajar di sekolah
- a. Interaksi atas dasar tugas dan peran masing-masing.

Di sekolah hubungan pribadi itu timbul karena tugas / peranan masing-masing.

- b. Ada tujuan

Tidak ada kegiatan yang tidak bertujuan dalam situasi itu, karena pada dasarnya situasi dan interaksi ini lahir untuk kepentingan murid.

- c. Kemampuan guru untuk membantu

Dalam interaksi belajar mengajar ditandai dengan kemauan guru untuk membantu murid mencapai suatu kepandaian atau keterampilan serta sikap tertentu.

- d. Ada suatu prosedur

Sengaja direncanakan untuk mencapai tujuan.

- e. Ditandai dengan satu gagasan materi
- f. Interaksi belajar mengajar ditandai dengan aktivitas murid
- g. Guru mengambil peranan membimbing
- h. Di dalam interaksi belajar mengajar ada suatu disiplin
- i. Ada batas waktu
- j. Interaksi belajar mengajar individual
- k. Interaksi belajar-mengajar berkelompok
- l. Interaksi belajar mengajar dengan tim guru.

#### **D. Aspek-aspek Pendidikan**

Manusia merupakan makhluk jasmani dan ruhani, yang pada hakikatnya secara ruhaniah adalah sebagai makhluk individual dan makhluk sosial. Menurut Langeveld, dasar antropologis manusia (hakikat manusia) adalah individualitas, sosialitas dan moralitas. Selain ketiga dasar antropologis tersebut adalah makhluk berketuhanan.

Menurut Ahmadi dan Uhbiyati (2001) dasar hakikat manusia, interaksi belajar mengajar di sekolah harus menyangkut aspek-aspek pendidikan, yaitu:

- a. Pendidikan budi pekerti

Pendidikan budi pekerti berusaha mengembangkan manusia berwatak dan bermodal, berakhlak mulia, merupakan dasar yang fundamental bagi pendidikan yang lainnya.

Pendidikan budi pekerti bertujuan agar anak dapat membedakan antara baik dan tidak baik, sopan tidak sopan, sifat terpuji dan tercela, dan sebagainya

Pendidikan budi pekerti mencakup 2 macam pembentukan, pertama pembentukan kata hati. Kedua adalah pembentukan kemauan.

b. Pendidikan kecerdasan

Pendidikan kecerdasan merupakan tugas pokok sekolah, agar anak dapat berpikir logis, kritis dan kreatif.

Berpikir kritis berarti secara cepat anak dapat melihat hal-hal yang benar dan tidak benar dalam kehidupannya.

Berpikir logis berarti anak dapat dengan cepat melihat hal-hal yang benar dan tidak benar dalam kehidupannya.

Berpikir logis berarti anak dapat dengan cepat melihat hubungan antara masalah yang satu dengan yang lain, membandingkan dan menarik kesimpulan.

Berpikir kreatif, bahwa apa yang telah diselidiki, atau dari hasil percobaan dapat menemukan sesuatu yang baru.

Untuk melatih berpikir anak :

1. Hindarkan sifat verbalitas dalam pengajaran
2. Sajikan pengejaran dalam bentuk pemecahan masalah
3. Dalam pembelajaran hendaknya siswa dihadapkan kepada situasi nyata yang harus dipecahkan.
4. Usahakan aktivitas-aktivitas dalam praktek untuk menyelidiki dan menguji kebenaran pengetahuan yang diperoleh dari buku.
5. Latihlah murid untuk membuat suatu laporan.

c. Pendidikan sosial

Manusia hidup dalam kelompok, baik kelompok kecil atau besar. Kelompok kecil adalah keluarga, kelompok besar misalnya marga. Tujuan pendidikan sosial. Tujuan pendidikan sosial, agar anak dapat menyesuaikan diri dalam kehidupan bersama, dan ikut ambil bagian dalam kehidupan bersama tersebut.

d. Pendidikan Kewarganegaraan

Pendidikan kewarganegaraan mendidik anak agar kelak menjadi warga negara yang baik, dan utuh, berguna bagi kehidupan masyarakat dan negara.

e. Pendidikan Keindahan (estetika)

Pendidikan ini bertujuan agar anak didik memiliki rasa keharuan terhadap keindahan, memiliki selera keindahan dan selanjutnya dapat menghargai dan menikmati keindahan, bukan mendidik anak menjadi seniman, seniwati dalam berbagai lapangan kesenian.

f. Pendidikan jasmani

Pendidikan jasmani tidak hanya berupa latihan jasmani saja, yang bertujuan memperkuat otot, mempertinggi koordinasi dan menuju kesehatan tubuh. Tetapi pendidikan jasmani juga untuk pembentukan watak. Pembentukan watak seperti jujur, sportif, disiplin, bertanggung jawab, kerjasama dan sebagainya.

g. Pendidikan agama

Pendidikan agama khususnya di Sekolah Dasar sebaiknya ditekankan kepada pembiasaan, yaitu kebiasaan-kebiasaan untuk melaksanakan / mengamalkan ajaran-ajaran agama.

h. Pendidikan kesejahteraan keluarga.

Pendidikan kesejahteraan keluarga secara umum bertujuan meningkatkan taraf kehidupan dan penghidupan keluarga untuk mencapai terwujudnya keluarga sejahtera secara utuh (jasmani, rohani, material, spiritual). Siswa khusus di sekolah untuk memperdalam keinsyafan anak akan perlunya hidup damai dan rukun, hemat, cermat, sehat sejahtera dalam ikatan keluarga.

## **2. Guru dan Tugas Panggilan Jiwa**

Guru adalah panggilan jiwa maka yang terjadi ialah profesi guru dihayati sedemikian rupa, dinikmati dengan segenap semangat pengabdian dan prestasi serta sanggup mengalahkan godaan-godaan profesi Lain yang secara materi lebih menjajikan. Seorang guru harus mau berfikir bagaimana seharusnya system pendidikan dibangun dan dikembangkan. Kaplau diperlukan siap mengabdikan dirinya menjadi guru didaerah terpencil dan mampu berprestasi baik secara akademis.

Sebagian guru melakukan tugas dikarenakan oleh surat yang diterimanya dari satu lembaga, sebagian yang lain ia melakukan tugas mengajar karena tanpa surat, dari satu kelas ke kelas lain, dari satu sekolah ke sekolah yang lain. Sama-sama mengajar, tetapi pada sisi tertentu mereka berbeda, dan ini akan berakibat pada bagaimana mereka bekerja atau mengajar di depan kelas.

Pada dasarnya benar bahwa guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya mengajar, mendidik dan melatih peserta didik, serta memenuhi kompetensi sebagai orang yang patut digugu dan ditiru dalam ucapan dan tingkah lakunya.

Untuk itu tidak dapat dipisahkan bagaimana seorang guru harus mengajar saja, atau mendidik saja, atau bahkan melatih saja. Padahal ketigana sama-sama menjadi bagian dari tugas guru. Tentu juga hal ini tergantung pada bagaimana guru memaknai dirinya, atau mempersepsi diri sebagai tenaga pengajar, pendidik atau pelatih tadi. seperti dalam satu pendapat bahwa konsep diri positif guru merupakan modal ruhaniah bagi seorang guru untuk menjadikan dirinya sendiri efektif dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih siswa.

Ketiga hal diatas dapat dilakukan secara bersama, dengan mengkedepankan tujuan pendidikan, sedikitna ada tiga hal penting yang harus dilakukan seorang guru dimana dia melakukan tugas sebagai sebuah panggilan jiwa. Ketiga hal tersebut adalah:

- Mengajar dengan hati

Guru yang melakukan tugas mengajar dengan hati dapat dijabarkan sebagai sebuah keadaan, dimana guru melakukan kegiatan baik merencanakan pendidikan, melaksanakan dan mengembangkan pembelajaran serta menilai muridnya adalah dikarenakan hatinya. Karena hati maksudnya memang datang dari kesadarannya bahwa ia melakukan karena sudah tugasnya. Bukan karena hitungan gaji, bukan karena fikira mencari imbalan dan lain sebagainya. Mengajar dengan hati adalah salah satu filar dimana guru bertugas sebagai panggilan jiwa.

- Mengajar dengan keikhlasan

Guru yang melaksanakan tugas lebih mengkedepankan keikhlasan tampak ketika ia merencanakan kegiatan pembelajaran adalah dikarenakan memang tugas dirinya, bukan karena muridnya yang baik-baik, bukan karena sekolahnya yang nyaman, atau bukan karena gaji yang mencukupi. Keikhlasan akan tampak pada

seorang guru khususnya dalam menghadapi masalah keguruan. Adalah tanpa membandingkan bandingan satu sekolah dengan sekolah lain, tanpa membandingkan dirinya dengan profesi lain. Sebagai seorang guru harus ikhlas mengajar apapun resiko yang dihadapinya. Itula inti dari bahwa mengajar karena panggilan jiwa bukan karena panggilan gaji dan sebagainya.

- Mengajar untuk masa depan

Guru yang melaksanakan tugas untuk mengajar, selalu memikirkan bagaimana menciptakan anaka didik yang siap hidup di masa depan. Maka kurikulum dan rencana pengajaran disusun sedemikian rupa, pengelolaan pengajaran dikembangkan dengan contoh-contoh yang diadaptasi untuk masa depan.

### **3. Guru dan tugas kemanusiaan**

Sebagian waktu yang dimiliki orang tua adalah untuk mendidik anak dirumah, akan tetapi karena kesadarannya ia member tanggung jawab kepada guru di sekolah. Ketika disekolah tentulah guru melakukan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan aturan dan ketentuan. Aturan tersebut mengikat dirinya ada hak-hak yang harus diperolehnya, dan ada pula kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhinya. Inilah berfikir menakistik, dimana guru adalah pekerja ang bertugas mengambil alih waktu dari orang tua ketika keluar rumah atau jam sekolah.

Dalam tugas kemanusiaan berfikir bahwa guru dengan tugas semata adalah hak dan kewajiban selama di sekolah atau menggantikan orang tua, hal ini sulit untuk diterima. Guru dengan panggilan jiwanya ia memiliki tugas kemanusiaan yang lebih besar dari itu. Betapa tidak, kita sadar; tidak akan akan maju suatu bangsa tanpa dihuni oleh orang- orang berakhlak mulia dan cerdas serta terampil. Sedangkan untuk memajukan pendidikan kuncinya adalah ada pada guru. Karena itulah sesungguhnya guru merupakan kekuatan penggerak yang amat strategis untuk mengubah masyarakat atau bangsa ini. (Imam, 2011:313)

Jadi tugas guru adalah tidak sekedar menyampaikan ilmu sebatas murid di kelasnya, sebatas rung di kelasnya, dan sebatas kurikulum di kelasnya. Lebih dari itu guru dapat mendidik dunia di luar kelas, untuk itu sedikitnya ada tiga hal penting yang dapat dilakukan guru yang mendidik sebagai tugas kemanusiaan yakni sebagai berikut:

- **Mendidik dengan melihat keadaan**

Apapun yang dihadapan guru, siapapun yang add didepannya, adalah satu keadaan yang menjadi pertimbangan awal untuk melakukan kegiatan pendidikan. Seorang guru yang mengajar berangkat dari keadaan akan lebih bermanfaat ilmu yang akan disampaikan, dibanding dengan banyaknya khayalan atau nilai- nilai normatif yang jauh dan bahkan akhirnya sulit untuk dijangkau. Jadi mendidik dengan melihat keadaan, adalah satu rumus dimana guru harus selalu berangkat dari kondisi dimana murid sedang berada, tingkat kemampuan dan keadaan di sekitarnya menjadi ukuran start dimulai pembelajaran. Itulah yang disebut guru melaksanakan tugas pendidikan sebagai tugas kemanusiaan.

- **Mendidik dengan memperdayakan lingkungan pendidikan,**

Situasi apapun yang ada ketika melaksanakan kegiatan pendidikan, alangkah baiknya bila melibatkan segala apa yang ada di lingkungan baik fisik maupun non fisik. Guru yang baik, selalu memperhatikan lingkungan fisik, bila itu di kampung atau desa, maka dia mendayagunakan benda atau kondisi setempat untuk menjadi bahan pelajaran, media pembelajaran. Bila ia mengajar di kota atau masyarakat yang lebih modern, maka ia memanfaatkan teknologi atau berbagai fasilitas yang tersedia untuk menjadi instrumen pembelajaran. Jadi kegiatan pembelajaran selalu menjadikan lingkungan baik lingkungan alam, lingkungan masyarakat menjdi bagian dari pembelajarannya. Tugas kemanusiaan seorang guru tidak akan meninggalkan berbagai keadaan dan lingkungan dari proses menciptakan murid yang berhasil untuk masa depannya.

- **Mendidik untuk kemaslahatan umat**

Guru yang mengajar selalu mengembangkan berbagai inovasi, berbbagai temuan, berbagai hal yang kadang tidak ada sebelumnya, itu adalah kebaikan. Apalagi kebaikan itu diarahkan untuk memberikan kemudahanbagi orang lain, baik murid dimasa depannya. Kegiatan pendidikan atau mendidik murid pada hal- hal tertentu tidak semata- mata untuk kepentingan murid itu sendiri, apalagi sebatas untuk mata pelajran dikelas. Lebih dari itu kegiatan pendidikan mempunyai tujuan

yang lebih luas yakni menciptakan sesuatu untuk kebaikan masyarakat, kemaslahatan dunia. Guru yang memiliki fusi kemanusiaanlah yang dapat melakukan terobosan- terobosan ini. Jadi sekali lagi tugas kemanusiaan akan tampak pada seorang guru, apabila dia melakukan tugas mendidik dan mengajarnya adalah lebih dari sekedar untuk murid didipin kelas.

#### **4. Guru dan Tugas sebagai Ibadah**

Ketika bangsa mencapai puncak peradapan itu adalah harapan seluruh warga negaranya, ketika generasi muda siap menggantikan berbagai peran, itu adalah harapan seluruh orangtua, dan ketika anak bangsa memiliki kualitas sumber daya manusia itu adalah harapan semua guru dan dunia pendidikan. Untuk mencapai berbagai harapan diatas, tentu tidaklah mudah, salah satunya dengan membuat komitmen bahwa pendidika atau tugas guru tidak hanya sebatas menyampaikan satu materi pelajaran. Lebih dari itu guru memiliki komitmen bahwa apa yang dilakukannya adalah bagian dari tugas masa depan bangsa.

Profesi mengajar tidak dapat disamakan oleh satu profesi lain pun dalam hal keutamaan dan kedudukan, dan profesi (sebagai) pengajar termasuk semulia-mulia dan seluhur- luhurnya profesi. (Fu'ad, 2010: 1). Sampai pada tingkat mengajar sekalipun, guru tidak bertugas sendiri, tidak menentukan apa yang akan menjadi tujuan kerjanya secara sendiri- sendiri, dia adalah bagian dunia yang lebih luas. Karena perannya memang begitu penting bagi upaya membangun peradaban dunia.

Dalam kaitannya dengan kegiatan mengajar, ada beberapa aspek penting yang bernilai spritual yakni; 1) Niat, 2) Doa, 3) Ikhlas. (Ngainun, 2009: 127). Karena mengajar adalah panggilan jiwa, maka salah satu aspek yang harus diperhatikan adalah bagaimana guru menjadikan tugas mengajar adalah bagian dari kebutuhan, tugas kemuliaan untuk mendapatkan keridhoaan Tuhan.

Tugas mengajar sebagai bagian dari ibadah tadi dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Mengajar adalah kebutuhan

Kebutuhan untuk mengajar bukan semata karena roster yang diberikan oleh kepala sekolah, bukan sekedar untuk mendapatkan gaji diakhir bulan, atau untuk

mendapatkan gengsi, dan sebagainya. Guru yang baik adalah guru yang mempunyai kkebutuhan untuk menyamakan apapun dalam gagasan, ilmu dan keterampilan untuk generasi muda. Sehingga panggilan jiwanya menyatu pada tugas guru dan menjadi ibadah karena keikhlasan yang dilakukannya. Inilah salah satu ciri guru yang apabila mengajar justru jdi masalah.

- Mendidik adalah tugas kemuliaan

Ada guru yang mengajar dapat dilakukan kapan saja, kepada siapa saja, tetapi ada guru yang apabila ingin memulai mengajar ia mempersiapkan sedemikian rupa, berbagai persiapan tersebut salah satunya adalah dengan berdoa, bahkan di akhir pengajarannya ia melaksanakan sedikit spritual, yakni berdoa juga. Dua prilaku guru yang berbeda ini, salah satunya disebabkan oleh paradigma profesi yang ia miliki. Guru pertama menganggap bahwa kegiatan mengajar lebih kepada keterampilan, untuk itu kemampuannya menyampaikan banyak materidengan sedikit menomorduakan prosedur apalagi makna mengajar yang lebih luas. Sementara guru lebih mengedepankan aturan, pemaknaan bahkan penanaman nilai arti mengajar dan belajar.

Seorang guru yang mengajar dengan niat ikhlas, tentu ia akan menjadikan kegiatan ini bagian dari ibadahnya, dengan itulah ia menjalankan tugas yang mulia baik untuk profesinya, untuk dunia pendidikan dan umat manusia. Jadi tugas kemu;iaan guru akan muncul dengan sendirinya pada seorang guru yang melaksanakan tugas dengan baik, dan nilai ibadah telah menunggu di setiap langkah yang dilakukannya.

- Mendidik dan mengajar untuk mendapat keridhoaan

Mendidik dan mengajar sebagai tugas seorang guru, sekali lagi benar adalah sebuah profesi, akan tetapi imbalan yang akan diperoleh tidak dapat diukur semata dengan materi, dengan promosi kenaikan pangkat. Lebih dari itu tugas utama guru ini adalah dipersembahkan untuk dirinya, untuk umat, dan untuk Tuhan, akhirnya keridhoannyalah yang ia harapkan dan dapatkan.[2]

## 5. Peran Guru

- **Korektor**, Sebagai korektor guru harus bisa membedakan mana nilai yang baik dan mana nilai yang buruk.

- **Inspirator**, Sebagai inspirator guru harus dapat memberikan ilham yang baik bagi kemajuan belajar anak didik. Persoalan belajar adalah masalah utama anak didik. Guru harus dapat memberikan petunjuk bagaimana cara belajar yang baik.
- **Informator**, Sebagai informator guru harus dapat memberikan informasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- **Organisator**, Sebagai organisator adalah sisi lain dari peranan yang diperlukan dari guru.
- **Motivator**, Sebagai motivator guru hendaknya dapat mendorong anak didik agar bergairah dan aktif belajar.
- **Inisiator**, Dalam peranannya sebagai inisiator guru harus dapat menjadi pencetus ide-ide kemajuan dalam pendidikan dan pengajaran.
- **Fasilitator**, Sebagai fasilitator guru hendaknya dapat menyediakan fasilitas yang memungkinkan kemudahan kegiatan belajar anak didik.
- **Pembimbing**, Peranan guru yang tidak kalah pentingnya dari semua peran yang telah disebutkan di atas, adalah sebagai pembimbing. Peranan ini harus lebih dipentingkan, karena kehadiran guru di sekolah adalah untuk membimbing anak didik menjadi manusia dewasa susila yang cakap.
- **Demonstrator**, Dalam interaksi edukatif, tidak semua bahan pelajaran dapat anak didik pahami. Untuk bahan pelajaran yang sukar dipahami anak didik, guru harus berusaha dengan membantunya, dengan cara memperagakan apa yang diajarkan secara didaktis, sehingga apa guru inginkan sejalan dengan pemahaman anak didik, tidak terjadi kesalahan pengertian antara guru dan anak didik.
- **Pengelola Kelas**, Sebagai pengelola kelas, hendaknya dapat mengelola kelas dengan baik, karena kelas adalah tempat terhimpun semua anak didik dan guru dalam rangka menerima bahan pelajaran dari guru.
- **Mediator**, Sebagai mediator, guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan dalam berbagai bentuk dan jenisnya. Media berfungsi sebagai alat komunikasi guna mengefektifkan proses interaksi edukatif.
- **Supervisor**, Sebagai supervisor, guru hendaknya dapat membantu, memperbaiki dan menilai secara kritis terhadap proses pengajaran.

- **Evaluator**, Sebagai evaluator, guru dituntut untuk menjadi seorang evaluator yang baik dan jujur, dengan memberikan penilaian yang menyentuh aspek ekstrinsik.

## **6. Perbedaan guru sebagai profesi dan panggilan jiwa**

### **1. Guru sebagai profesi**

- a. Mengajar lebih cenderung menjadikan anak pandai tentang ilmu pengetahuan saja.
- b. Hanya berusaha menghabiskan kurikulum atau silabus yang telah ditetapkan tanpa mau tahu apakah anak didik sudah mampu menyerap apa yang diajarkan
- c. Lebih banyak memikirkan honor dibandingkan hasil belajar anak.
- d. Biasanya memilih-milih anak didik. Kelas yang anak-anaknya ramai atau lambat dalam menerima materi akan dijauhi.
- e. Tidak sabar, apalagi menghadapi anak didik yang lambat.
- f. Mengajar menjadi suatu beban.

### **2. Guru sebagai panggilan nurani (jiwa)**

- a. Selain mengajarkan ilmu pengetahuan juga membangun dan membina jiwa dan watak anak didik.
- b. Berusaha menghabiskan kurikulum yang ada namun tetap memperhatikan kemampuan daya serap anak didik.
- c. Honor menjadi urusan kesekian yang terpenting ialah prestasi anak baik.
- d. Menyampaikan ilmu pengetahuan kepada siapa saja dan di mana saja. Tidak peduli dengan bagaimana keadaan kelas dan anaknya karena sudah menjadi tugas guru untuk mengubah anak didik menjadi lebih baik.
- e. Akan sabar mengajar anak didik sampai anak didik benar-benar bisa.
- f. Mengajar menjadi suatu kesenangan bukan sebagai beban.

**Berikut 9 Kata mendidik yang disematkan pada Pundak Guru sebagai panggilan jiwa dalam mengabdikan mencerdaskan anak bangsa**

### **1. Mendidik dengan ketulusan**

Dalam mendidik seseorang harus meluruskan niat, seorang guru yang mendidik dengan tulus, tidak akan merasa Lelah, selalu bersemangat dan ber energi, selalu punya ide dan inovatif, memberi lebih dan terbaik bagi anak didiknya, serta hari – harinya menyenangkan tanpa beban.

### **2. Mendidik adalah panggilan jiwa dan kasih sayang**

Profesi guru harus dihayati sedemikian rupa, dinikmati dengan segenap semangat pengabdian dan prestasi sehingga mendidik merupakan Upaya menginternalisasikan nilai – nilai kedalam jiwa peserta didik. Dengan kasih sayang memberi arti kelembutan, kesantunan perhatian, pengertian, kepedulian dan menghargai.

### **3. Mendidik dengan Amanah dan tanggung jawab**

penuh tanggung jawab dan dilindungi oleh undang - undang Pendidik adalah mandat atau tanggung jawab yang diditipkan pada guru untuk dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan dilindungi oleh undang undang. Pendidik yang memiliki kesadaran demikian, mereka akan mendidik dan bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab, memegang teguh kepercayaan, komitmen dan berintegritas

### **4. Mendidik dengan penuh kesabaran dan rasa syukur**

Peserta didik memiliki keunikannya masing masing dengan latar belakang keluarga, sosial, ekonomi, suku, dan agama yang berbeda beda. Dengan keragaman latar belakang terkadang membutuhkan perhatian lebih yang hanya bisa dihadapi dengan kesabaran dan hati sehingga mampu tumbuh menjadi pribadi –pribadi mandiri dan berkarakter.

## **5. Mendidik dengan berpikiran maju**

Pendidik yang berpikiran maju adalah mereka yang berpikir besar yang diiringi dengan cara kerja yang luar biasa terhadap apa yang menjadi impiannya, baik untuk peserta didiknya maupun bagi dunia dan zamannya. Peka terhadap perubahan dan cepat menyesuaikan diri dengan kemajuan zaman serta komitmen terhadap mutu.

## **6. Mendidik dengan kecerdasan**

Mendidik dengan cerdas adalah mereka yang memiliki kerinduan untuk belajar dan tumbuh merenungkan bidangnya, dan terus mencari dan menggali sesuatu hal yang baru (inovasi) bagi keberhasilan peserta didik dan dunia profesinya. Karena ia menyadari bahwa keberhasilan peserta didik berbanding lurus dengan kualitas dirinya sebagai pendidik dan oleh karena itulah ia senantiasa belajar dan terus belajar dalam dunia yang semakin berkembang dan cepat berubah.

## **7. Mendidik dengan kreatif**

Mendidik adalah kreatifitas. I hanya lahir dari hati dan jiwa yang merdeka. Para pendidik yang kreatif selalu mencari hal baru dari sudut pandang yang berbeda dalam dunia profesinya. Memperbaiki keadaan, mencari solusi, selalu ingin tahu, berpikir alternatif, antisipatif, membaca peluang, berani bertindak, dan mencoba sesuatu yang baru, dari dunia profesi yang ditekuninya. Ditangan pendidik yang kreatif akan lahir peserta didik yang kreatif dan imajinatif.

## **8. Mendidik dengan keteladanan**

Dalam mendidik, teladan bagi anak adalah unsur yang teramat penting. Teladan orang-orang terdekat akan mempengaruhi perkembangan kepribadian anak. Mendidik tidak hanya mengajarkan tentang ilmu dan ketrampilan semata, melainkan juga tentang nilai-nilai.

Seorang pendidik sejati menyampaikan apa yang ia lakukan, baik melalui pembelajaran, maupun keteladanan hidup. Kihajar Dewantara telah mewariskan filsafat kepemimpinan Pendidikan “ *Ing ngarsa sung tuladha, Ing madya mangun karsa, Tut wuri handayani* “. Artinya *didepan memberi teladan, ditengah*

*membangkitkan semangat, dan dibelakang memberikan dorongan/motivasi.*  
Mendidik dengan keteladanan dimulai dari kebiasaan sehari-hari dalam berpikir, bersikap, bertutur kata, bertindak, dan berkarakter.

### **9. Mendidik dengan hati**

Melayani dengan tulus datang dari hati, dan dengan demikian akan muncul sifat rendah hati, empati, peduli, memberi solusi dan kepercayaan. Dengan hati nurani tujuannya hanya satu yakni terjadinya kesinambungan.

Kesinambungan antara otak dan hati adalah manifestasi spiritualitas yang utuh menjadi kunci mendidik dengan hati nurani. Sebagai orangtua kepada peserta didik, maka hendaklah guru berbuat sebagaimana dilakukan oleh orangtua kepada anaknya.

Metode memang penting daripada materi, tetapi jiwa seorang guru jauh lebih penting dari metode dan materi. Sehingga Guru dituntut menggunakan IQ, EQ, SQ. mulailah dengan hati, mendidiklah dengan hati, agar perintah dipandang pelita, ajaran adalah Cahaya yang menuntun pada kehidupan.

## **BAB 10**

### **KEPRIBADIAN GURU**

#### **A. Pengertian Guru dan Kepribadian Guru**

##### **1. Pengertian Guru**

Menurut kamus besar bahasa Indonesia guru adalah seorang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Dalam bahasa Arab disebut mu'allim dan dalam bahasa Inggris disebut Teacher. Semua memiliki arti yang sederhana yakni "A Person Occupation is Teaching Other" artinya guru ialah seorang yang pekerjaannya mengajar orang lain.

Sedangkan arti secara umumnya, guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

##### **2. Kepribadian Guru**

Ada beberapa pengertian kepribadian menurut ahli sosiologi, diantaranya:

###### **a) Menurut Horton (1982)**

Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi dan tempramen seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan tempramen itu akan terwujud dalam tindakan seseorang jika di hadapan pada situasi tertentu.

###### **b) Menurut Schever Dan Lamm (1998)**

Kepribadian adalah sebagai keseluruhan pola sikap, kebutuhan, ciri-ciri khas dan prilaku seseorang. Pola berarti sesuatu yang sudah menjadi standar atau baku, sehingga kalau di katakan pola sikap, maka sikap itu sudah baku berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang di hadapi. Seorang guru memiliki sikap yang dapat mempribadi sehingga dapat dibedakan ia dengan guru yang lain. Kepribadian menurut Zakiah Darajat disebut sebagai sesuatu yang

abstrak, sukar dilihat secara nyata, hanya dapat diketahui lewat penampilan, tindakan, atau ucapan ketika menghadapi suatu persoalan.

Kepribadian mencakup semua unsur, baik fisik maupun psikis. Sehingga dapat diketahui bahwa setiap tindakan dan tingkah laku seseorang merupakan cerminan dari kepribadian seseorang. Setiap perkataan, tindakan, dan tingkah laku positif akan meningkatkan dan kepribadian seseorang. Begitu naik kepribadian seseorang maka akan naik pula wibawa orang tersebut.

Guru hendaknya memiliki kepribadian, yaitu diantaranya:

1. Kepribadian yang mantap dan stabil:

- Bertindak sesuai dengan norma hukum
- Bertindak sesuai dengan norma sosial
- Memiliki konsisten dalam bertindak

2. Kepribadian berakhlak mulia:

- Berakhlak mulia dan menjadi teladan
- Memiliki perilaku yang diteladani oleh peserta didik

3. Kepribadian yang dewasa:

- Menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik
- Memiliki etos kerja sebagai guru

4. Kepribadian yang arif:

- Menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat
- Menunjukkan dalam berfikir dan bertindak

5. Kepribadian yang berwibawa:

- Memiliki perilaku yang bersifat positif terhadap peserta didik
- Memiliki perilaku yang disegani

Kepribadian akan turut menentukan apakah para guru dapat disebut sebagai pendidik yang baik atau sebaliknya, justru menjadi perusak anak didiknya. Guru sebagai teladan bagi murid-muridnya harus memiliki sikap dan kepribadian utuh yang dapat dijadikan tokoh panutan idola dalam seluruh segi kehidupannya. Karenanya guru harus selalu berusaha memilih dan melakukan perbuatan yang

positif agar dapat mengangkat kewibawaannya, terutama di depan murid-muridnya. Disamping itu guru juga harus mengimplementasikan nilai-nilai tinggi terutama yang diambilkan dari ajaran agama, misalnya jujur dalam perbuatan dan perkataan. Guru yang demikian niscaya akan selalu memberikan pengarahan kepada anak didiknya untuk berjiwa baik juga. Dalam menggerakkan murid, guru juga dianggap sebagai partner yang siap melayani, membimbing dan mengarahkan muridnya. Djamarah dalam bukunya “Guru dan Anak didik Dalam Interaksi Edukatif” menggambarkan bahwa: Guru adalah pahlawan tanpa pamrih, pahlawan tanpa tanda jasa, pahlawan ilmu, pahlawan kebaikan, pahlawan pendidikan”.

Kemuliaan hati seorang guru diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari. Guru secara nyata dapat berbagi dengan anak didiknya. Guru tidak akan merasa lelah dan tidak mungkin mengembangkan sifat iri hati, munafik, suka menggunjing, menyuap, malas, marah-marah dan berlaku kasar terhadap orang lain, apalagi terhadap anak didiknya.

Guru sebagai pendidik dan murid sebagai anak didik dapat saja dipisahkan kedudukannya, akan tetapi mereka tidak dapat dipisahkan dalam mengembangkan diri murid dalam mencapai cita-citanya. Disinilah kemanfaatan guru bagi orang lain atau murid benar-benar dituntut, seperti hadits Nabi: ”Khoirunnaasi anfa’uhum linnaas,” artinya sebaik-baiknya manusia adalah yang paling besar memberikan manfaat bagi orang lain (Al Hadits).

## **B. Perkembangan Kepribadian Guru**

Kepribadian sesungguhnya adalah sesuatu yang abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala aspek kehidupan. Misalnya dalam tindakan, ucapan, caranya bergaul, berpakaian, dan dalam menghadapi persoalan atau masalah.

Ada 3 faktor yang menentukan dalam perkembangan kepribadian :

### 1. Faktor bawaan

Unsur ini terdiri dari bawaan genetic yang menentukan diri fisik primer (warna mata, kulit) selain itu juga kecenderungan-kecenderungan dasar misalnya kepekaan, penyesuaian diri.

### 2. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan seperti sekolah, atau lingkungan sosial/budaya seperti teman, guru, dan lain-lain. Dapat mempengaruhi terbentuknya kepribadian.

### 3. Interaksi bawaan dan lingkungan

Interaksi yang terus menerus antara bawaan dan lingkungan menyebabkan timbulnya perasaan aku/diriku dalam diri seseorang.

Kepribadian guru terbentuk atas pengaruh kode kelakuan seperti yang diharapkan oleh masyarakat dan sifat pekerjaannya. Guru harus menjalankan peranannya menurut kedudukannya dalam berbagai situasi sosial.

Tingkah laku atau moral guru pada umumnya, merupakan penampilan lain dari kepribadian. Bagi anak didik yang masih kecil guru adalah contoh teladan yang sangat penting dalam pertumbuhannya, guru adalah orang pertama sesudah orang tua, yang mempengaruhi pembinaan kepribadian anak didik. Jika tingkah laku atau akhlak guru tidak baik, maka umunya akhlak-akhlak anak didik akan rusak, karena anak mudah terpengaruh oleh orang-orang yang dikaguminya. Atau dapat juga menyebabkan anak didik gelisah, cemas atau terganggu jiwa karena ia menemukan contoh yang berbeda atau berlawanan dengan contoh yang selama ini didapatnya di rumah dari orang tuanya.

Menurut Athiyah Al-Abrosy bahwasannya sifat-sifat yang seyogyanya dimiliki seorang guru:

Hubungan guru dengan murid harus baik.

- Guru harus selalu memperhatikan murid serta pelajaran mereka.
- Guru harus peka terhadap lingkungan sekitar murid.
- Guru wajib menjadi contoh/teladan di dalam keadilan dan keindahan serta kemuliaan.
- Guru wajib ikhlas di dalam pekerjaannya.
- Guru wajib menghubungkan masalah yang berhubungan dengan kehidupan.

- Guru harus selalu membaca dan mengadakan penyelidikan.
- Guru harus mampu mengajar bagus penyiapannya dan bijaksana dalam menjalankan tugasnya.
- Guru harus punya niat yang tetap.
- Guru harus sehat jasmaninya.
- Guru harus punya pribadi yang mantap.

Dalam situasi kelas, guru menghadapi sejumlah murid yang harus dipandanginya sebagai anaknya. Sebaliknya murid-murid akan memperlakukannya sebagai bapak guru dan ibu guru. Berkat kedudukannya, maka guru di dewasakan atau di tuakan, sekalipun menurut usia yang sebenarnya belum pantas menjadi orang tua. Dalam menjalankan peranannya sebagai guru, ia lambat laun membentuk kepribadiannya. Ia diperlakukan oleh lingkungan sosialnya sebagai guru dan ia bereaksi sebagai guru pula. Jadi ia menjadi guru karena diperlakukan dan belaku sebagai guru.

Kedudukannya sebagai guru, akan membatasi kebebasannya serta dapat membatasi pergaulannya. Seorang guru tidak akan diajak melakukan kegiatan yang rasanya kurang layak bagi guru, tetapi seorang guru akan mencari pergaulannya terutama dari kalangan guru yang sependirian dengannya.

### C. Ciri-Ciri Stereotip Guru

Stereotip guru adalah hal-hal yang sering dilakukan oleh para guru. Stereotip juga bisa diartikan sebagai sifat kepribadian. Yang berkembang dimasyarakat adalah adanya suatu anggapan bahwa yang stereotip selalu dianggap benar, sedangkan yang diluar stereotip dianggap salah.

Ciri-ciri stereotip guru, yaitu:

#### 1. Guru tidak memperlihatkan kepribadian yang fleksibel

Ia cenderung mempunyai pendirian yang tegas dan mempertahankannya. Ia kurang terbuka bagi pendirian lain yang berbeda karenanya ia sulit melihat kebenaran pendapat orang lain atau cara orang lain memecahkan masalah.

2. Guru pandai menahan diri

Ia selalu hati-hati dan tidak mudah menceburkan diri dalam pergaulan dengan orang lain.

3. Guru cenderung untuk menjauhkan diri untuk bergaul dengan orang lain

Karena kecenderungan guru bergaul dengan orang lain, maka orang lainpun sukar untuk mengadakan hubungan akrab dengan guru.

4. Guru berusaha menjaga harga diri dan merasa keterikatan kelakuannya pada norma-norma yang berkenaan dengan kedudukannya.

Maka dari itu ia berfikir, baginya guru itu orang yang terhormat dan karena itu sebagai guru harus berperilaku sesuai dengan kedudukan itu.

5. Guru cenderung bersikap otoriter dan ingin “menggurui” dalam diskusi

Ia sebagai guru merasa orang yang serba tahu dalam kelas, sehingga dengan merasa sebagai orang yang serba tahu ia akan akan memperlihatkan sikapnya itu di luar kelas.

6. Guru pada umumnya tidak didorong oleh motivasi yang kuat untuk menjadi guru  
Seseorang yang memasuki lembaga pendidikan guru, tidak sepenuhnya didorong dari hati, melainkan sering karena pilhan lain tertutup, ataupun berkat dorongan dari orang tua.

7. Guru menunjukkan kesediaan untuk berbakti dan berjasa

8. Guru pada umumnya tidak mempunyai ambisi yang kuat untuk mencapai kemajuan

Ciri-ciri guru diatas tidak dapat dibuktikan kebenarannya, namun orang akan mempunyai suatu bayangan tertentu tentang pribadi guru pada umumnya, orang akan berinteraksi dengan guru berdasarkan gambaran apa adanya.

Matsumoto (1996) menunjukkan bahwa kita dapat belajar untuk mengurangi stereotip yang kita miliki dengan mengakui tiga poin kunci mengenai stereotip, yaitu:

Stereotip didasarkan pada penafsiran yang kita hasilkan atas dasar cara pandang dan latar belakang budaya kita. Stereotip juga dihasilkan dari komunikasi kita

dengan pihak-pihak lain, bukan dari sumbernya langsung. Karenanya interpretasi kita mungkin salah, didasarkan atas fakta yang keliru atau tanpa dasar fakta.

Stereotip seringkali diasosiasikan dengan karakteristik yang bisa diidentifikasi. Ciri-ciri yang kita identifikasi seringkali kita seleksi tanpa alasan apapun. Artinya bisa saja kita dengan begitu saja mengakui suatu ciri tertentu dan mengabaikan ciri yang lain.

Stereotip merupakan generalisasi dari kelompok kepada orang-orang di dalam kelompok tersebut. Generalisasi mengenai sebuah kelompok mungkin memang menerangkan atau sesuai dengan banyak individu dalam kelompok tersebut.

#### **D. Standar Kompetensi Kepribadian Guru**

Berikut ini adalah Standar Kompetensi Kepribadian Guru PAUD/TK/RA sampai dengan Guru SMA/SMK berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru:

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa
4. Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

#### **E. Ketegangan dalam Profesi Keguruan**

Setiap pekerjaan mengandung aspek-aspek yang dapat menimbulkan ketegangan. Ketegangan itu, tidak hanya ditentukan oleh sifat pekerjaan itu, akan tetapi juga bergantung pada orang yang melakukannya. Ketegangan timbul, sebagai akibat hambatan untuk mencari kepuasan yang dicari individu dari kedudukannya. Karena sesungguhnya setiap orang ingin mencari kepuasan dalam pekerjaannya Sifat

ketegangan itu bergantung pada apa yang ingin dicapai seseorang dalam pekerjaannya. Kepuasan yang dicari oleh setiap individu berbeda-beda. Pekerjaan yang dapat memberi kepuasan kepada seseorang belum tentu akan memberi kepuasan kepada orang lain. Apa yang menimbulkan ketegangan bagi seseorang mungkin tidak mempunyai pengaruh terhadap orang lain.

Walaupun tugas yang mulia sebagai guru, akan tetapi tidak selalu memberi kepuasan yang dicari orang dalam jabatannya. Sebetulnya, apa yang diharapkan seorang guru dari jabatannya?

Yang diharapkan oleh seorang guru dari jabatannya, antara lain:

1. Keuntungan ekonomis, imbalan, finansial, gaji atau uang.

Gaji pekerja atau pegawai pada umumnya tidak tinggi dibandingkan dengan gaji orang di negara-negara yang maju. Secara finansial, jabatan guru tidak akan membuat seorang jadi kaya.

Guru-guru pada umumnya tidak begitu melibatkan diri dalam usaha mencari uang, namun menginginkan adanya jaminan ekonomis, agar dapat menutupi biaya kehidupan sehari-hari menurut keperluannya.

Gaji yang tinggi memberi kesempatan untuk menabung, mendirikan rumah, membiaya pendidikan anak, dan sebagainya.

Untuk mencari jaminan ini, guru atau anggota keluarganya sering terpaksa mencari sumber-sumber finansial lainnya. Jadi aspek finansial dapat menimbulkan ketegangan dikalangan guru.

2. Status atau kedudukan yang terhormat didalam masyarakat

Guru tidak mempunyai gambaran yang jelas mengenai statusnya di tengah-tengah jabatan lain.

Guru banyak berasal dari golongan rendah atau menengah rendah, dan memandang jabatan sebagai guru sebagai jabatan untuk mendapatkan status yang lebih tinggi. Status guru yang tidak begitu tinggi dalam mata masyarakat dan status yang tidak jelas bagi guru sendiri, mungkin akan mengecewakan dan dapat mengganggu kesetabilan kepribadiannya. Status guru yang tidak jelas ini, dapat menjadi sumber ketegangan bagi orang yang mencari kenaikan statusnya melalui jabatannya.

### 3. Otoritas, kewibawaan, kekuasaan atas orang lain (peserta didik)

Sumber ketegangan lain bagi guru adalah otoritas guru untuk menghukum atau memberi penghargaan kepada siswanya. Tidak selalu sama pendapat masyarakat apa yang harus dihargai atau dihukum, sehingga menimbulkan ketegangan. Misalnya, jika melihat ada anak yang merokok, kemudian guru menghukumnya. Sebagian orang tua ada yang menganggap hukuman itu terlalu keras atau tidak pada tempatnya, sebaliknya ada juga orang tua yang menginginkan agar anaknya diberi hukuman yang keras atas perlakuannya. Demikianlah guru berada pada titik silang berbagai harapan dan tuntutan yakni dari pihak orang tua dan masyarakat, dari pihak kepala sekolah dan atasannya. Guru diharapkan agar mematuhi berbagai tuntutan dan berusaha melayani permintaan berbagai pihak yang mungkin saling bertentangan sehingga dapat menimbulkan ketegangan pada guru.

### 4. Status Profesional

Tanpa melalui pendidikan keguruan, seseorang dapat mengajar. Berbeda dengan profesi lainnya seperti kedokteran atau hukum. Diadakannya akta IV dapat dipandang sebagai pengakuan atas perlunya pendidikan khusus keguruan agar dapat mengajar dengan tanggung jawab. Namun sampai saat ini, yang menjadi ketegangan guru, apakah pekerjaan guru dapat diakui sebagai profesi.

### 5. Tanggung jawab (pekerjaan) guru di dalam kelas

Di dalam kelas guru diuji kemampuannya, kesanggupannya untuk mengatur proses belajar mengajar, gangguan disiplin, kenakalan, kemalasan, ketidak mampuan anak dalam belajar dapat menjadi sumber ketegangan dan frustrasi bagi guru. Dirasakan ada dan tidaknya ketegangan, bergantung kepada kepuasan yang dicari seorang guru dalam profesinya. Keberhasilan guru dalam membantu anak dalam pelajarannya akan memberi kepuasan bagi guru yang menjunjung tinggi profesi keguruannya dan kurang menghiraukan penghargaan finansial yang diperolehnya.

Ciri-ciri stereotip guru, yaitu:

1. Guru tidak memperlihatkan kepribadian yang fleksibel

2. Guru pandai menahan diri
3. Guru cenderung untuk menjauhkan diri untuk bergaul dengan orang lain
4. Guru berusaha menjaga harga diri dan merasa keterikatan kelakuannya pada norma-norma yang berkenaan dengan kedudukannya.
5. Guru cenderung bersikap otoriter dan ingin “menggurui” dalam diskusi
6. Guru pada umumnya tidak di dorong oleh motivasi yang kuat untuk menjadi guru
7. Guru menunjukkan kesediaan untuk berbakti dan berjasa
8. Guru pada umumnya tidak mempunyai ambisi yang kuat untuk mencapai kemajuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Samana.1994. *Profesionalisme Keguruan*. (Yogyakarta: kanisius, 1994)
- Ali, Imron. *Pembinaan Guru di Indonesia*. ( Jakarta: Pustaka jaya, 1995)
- Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya)
- Nana Sudjana. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. (Bandung: Sinar Baru Algensindo Offset, 1989.
- Nasution, I. dan Siahaan, S. 2009. *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Rahmi, V. Y., & Afriansyah, H. (2019). *Konsep Dasar Supervisi Pendidikan*.  
<https://doi.org/10.31227/osf.io/ewyg2>
- Saud, U.S. 2010. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Slameto. 1995. *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Soetjipto dan Rafli, K. 1994. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwardi, 2008. *Manajemen Pembelajaran Menciptakan Guru Kreatif Dan Berkompetensi*. Surabaya: Temprina Media Grafika.
- Wiyani, N.A. 2015. *Etika Profesi Keguruan*. Yogyakarta: Gava Media
- Yamin, M., dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- <http://aceh.tribunnews.com/2017/09/10/profesionalisme-guru>
- <http://jhonnesc.blogspot.co.id/2015/05/hakikat-profesi-guru-kompetensi-dan.html>

<http://www.multimedia.smktarunabhakti.net/blog/2015/06/22/4-kompetensi-yang-harus-dimiliki-guru-profesional/> <https://gurumurid.com/7-peran-dan-tugas-guru-di-dalam-sekolah/><https://dzestrindi.wordpress.com/2013/04/10/jabatan-profesional-dan-tantangan-guru-dalampembelajaran/>  
<https://rara1889.wordpress.com/2015/08/18/reformasi-pendidikan/>

## **REGULASI REGULASI**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 *tentang Guru.*

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 *Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru Dan Dosen.*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional.*