

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Konsep Dasar Pengembangan Personil

Pengertian pengembangan personil atau sumber daya manusia mengacu kepada perubahan perilaku kerja orang-orang dalam suatu organisasi. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan Randall (1987:135) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*ability*) serta perbaikan perilaku orang-orang dalam suatu organisasi agar terjadi perubahan unjuk kerja sehingga dapat memberikan manfaat secara langsung kepada organisasi supaya menjadi efisien dan efektif serta memberikan keuntungan yang lebih besar bagi pengembangan orang-orang tersebut. Usaha peningkatan kemampuan yang terkandung dalam pengertian tersebut, dilakukan karena adanya kesenjangan atau gap antara kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang bertugas atau akan ditugaskan untuk melakukan sesuatu pekerjaan itu. Karena hal itu maka pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan pengembangan karier seorang pegawai.

Sejalan dengan hal tersebut T. Hani Handoko (1996:103) mengemukakan :

“Ada dua tujuan utama program latihan dan pengembangan karyawan. Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Latihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karier

jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di masa yang akan datang”.

Castetter (1996: 311) dan Randall (1987: 136) juga menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi administrasi personil yang dirancang dalam rangka perbaikan kualitas dari personil yang bersangkutan, yang diperlukan untuk memecahkan masalah-masalah dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dalam bidang ilmu administrasi pendidikan merupakan bagian dari kegiatan administrasi personil. Edwin B. Flippo merumuskan administrasi personil atau manajemen sumber daya manusia yang dikutip Hasibuan (1990:5) sebagai berikut :

“Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan dan masyarakat”.

Administrasi personil merupakan pengelolaan sumber daya manusia yang harus melaksanakan fungsi-fungsi administrasi secara efektif untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Strategi yang digunakan dalam administrasi personil pada suatu organisasi tidak bisa terlepas dari fungsi administrasi personil, Castetter (1996:49) dalam bukunya *“The Personnel Function in Educational Administration”*, mengemukakan fungsi administrasi personil terdiri dari : *“Planning, recruitment, selection, induction, appraisal, development, compensation, bargaining, security, continuity, information”*. Sejalan dengan pendapat tersebut Randall S. Schuler (1987:394-396) mengemukakan bahwa

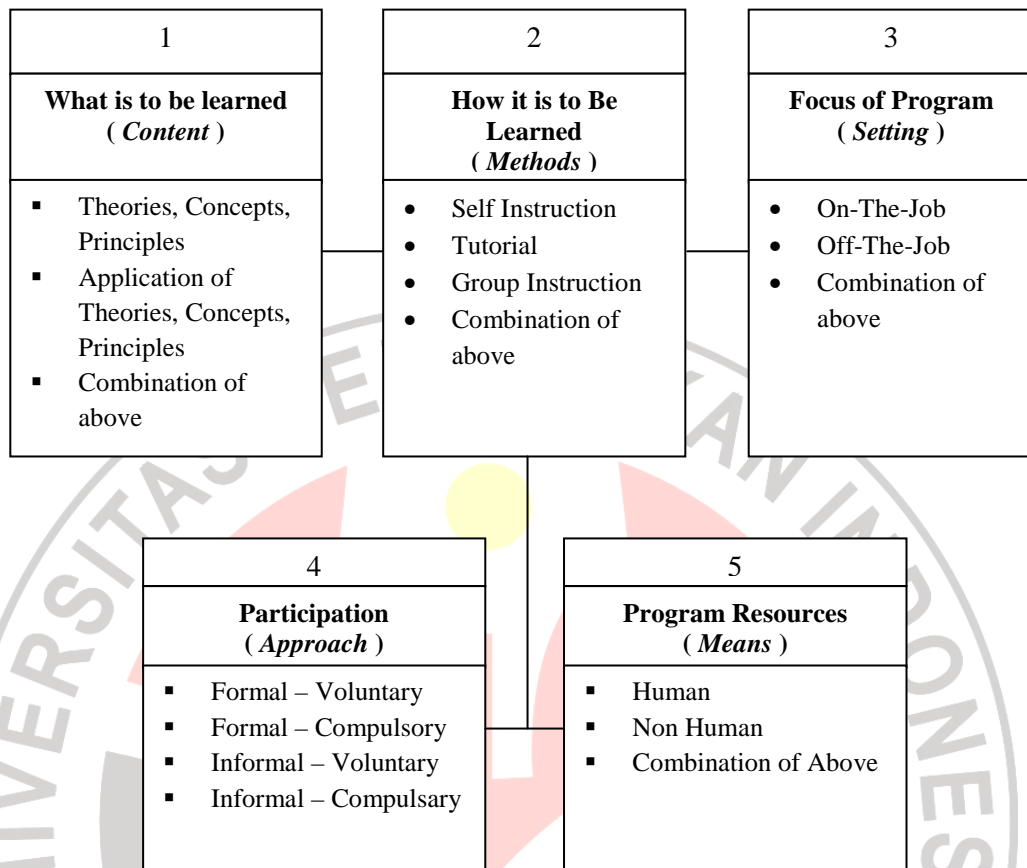
pengembangan sebagai bagian kritis dari manajemen sumber daya manusia yang dapat dilakukan melalui kegiatan : (1) *Human Resource Planning*, (2) *Job Analysis and Performance Appraisal*, (3) *Recruitment and Selection*, (4) *Compensation*.

Di antara fungsi-fungsi personil yang dikemukakan di atas, fungsi *development* merupakan inti permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. *Development* atau pengembangan merupakan proses yang dirancang dalam rangka perbaikan kualitas anggota personil yang diperlukan untuk memecahkan persoalan dalam pencapaian tujuan. Castetter (1996:5) mengemukakan bahwa :

“Tujuan fungsi personil pada sistem pendidikan dan perencanaan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menarik mengembangkan dan memotivasi personil dalam rangka pencapaian tujuan lembaga pendidikan, membantu anggota untuk mencapai posisi dan menyatukan tujuan individu dan organisasi”

Sumber daya manusia perlu mendapat penekanan sebagai prioritas utama, karena merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Dalam lembaga pendidikan, guru sebagai sumber daya manusia cukup besar pengaruhnya dalam keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan guru SMP merupakan satu upaya meningkatkan sikap profesional guru secara efektif dalam mengelola pembelajaran.

Menurut Castetter (1996:249) di dalam pengembangan karyawan dapat dirancang dalam lima tahapan, yang digambarkan dengan model pengembangan karyawan (Gambar 2).



Gambar 2.1 : Format Rancangan Pengembangan Karyawan  
(William B. Cassetter, 1996)

Pada tahap pertama, menentukan materi pengembangan berdasarkan teori, konsep dan prinsip tertentu atau kombinasi dari ketiganya. Pada tahap kedua, menetapkan metode pembelajaran, individual, tutorial, kelompok ataupun kombinasi dari ketiganya. Pada tahap ketiga, menetapkan fokus pengembangan dengan memilih model pengembangan *On-The-Job* atau *Off-The-Job*, atau kombbinasi diantara keduanya. Pada tahap keempat, ditetapkan pendekatan ataupun partisipasi dengan pola-pola tertentu. Tahap kelima, yakni menyusun program apakah ditujukan kepada manusianya atau non manusia,

atau kombinasi sebagai program pengembangan yang komprehensif. Kelima tahapan dalam model pengembangan akan menjadi lebih sempurna, apabila dimodifikasi dengan model lain yaitu transfer pengetahuan dari Zamroni (2000:63-64) yang mencakup model pengembangan melalui “*Self Study*”, model “*Competitive*”, dan model “*Cooperative-Collaborative*”.

## **B. Konsep Dasar Pengembangan Profesional Guru**

### **1. Peran dan Tugas Guru**

Guru adalah orang yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan anak didik. Guru adalah figur seorang pemimpin. Guru mempunyai kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa dan bangsa.

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. Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia; (3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (6)

memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. Pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai cultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi (UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Tugas guru sebagai suatu profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai suatu profesi.

Sejalan dengan hal tersebut, Piet A. Sahertian (1994: 12) mengemukakan tugas guru umumnya dibedakan: a) tugas personal, b) tugas sosial, c) tugas profesional.

a. Tugas personal

Tugas pribadi ini menyangkut pribadi guru. Itulah sebabnya setiap guru perlu menatap dirinya dan memahami konsep dirinya. Guru itu digugu dan ditiru. Dalam bukunya *Student Teacher in Action*, P. Wiggins menulis tentang potret diri sebagai pendidik. Ia menulis



bahwa seorang guru harus mampu berkaca pada dirinya sendiri. Bila ia berkaca pada dirinya, ia akan melihat bukan satu pribadi, tetapi ada tiga pribadi yaitu:

- Saya dengan konsep diri saya (*Self Concept*)
- Saya dengan ide diri saya (*Self Idea*)
- Saya dengan realita diri saya (*Self Reality*)

b. Tugas sosial

Misi yang diemban guru adalah misi kemanusiaan. Mengajar dan mendidik adalah tugas pemanusiaan manusia. Guru adalah seorang penceramah jaman (Langeveld, 1995). Dalam bukunya “Guru dalam Masa Pembangunan”, Ir. Soekarno menyebut pentingnya guru dalam masa pembangunan. Tugas guru adalah mengabdikan kepada masyarakat. Oleh karena itu tugas guru adalah tugas pelayanan manusia (*gogos humaniora*).

c. Tugas profesional

Sebagai suatu profesi, guru melaksanakan peran profesi (*profesional role*). Sebagai peran profesi, guru memiliki kualifikasi profesional, seperti yang dikemukakan Marion Edmon, kualifikasi profesional itu antara lain menguasai pengetahuan yang diharapkan sehingga ia dapat memberi sejumlah pengetahuan kepada siswa dengan hasil baik.

Selain memiliki tugas, guru juga memiliki peran yang harus dijalankan sebagai tenaga profesional. Menurut Syaiful Bahri (2005 : 43) Guru sebagai tenaga pendidik dan profesional, memiliki banyak peran seperti diuraikan di bawah ini.

a. Korektor

Sebagai korektor, guru harus bisa membedakan mana nilai yang baik dan mana yang buruk. Guru berperan sebagai seseorang yang menilai dan mengoreksi semua sikap, tingkah laku, dan perbuatan anak didik.

b. Inspirator

Sebagai inspirator, guru harus dapat memberikan ilham (petunjuk) yang baik bagi kemajuan belajar anak didik.

c. Informator

Sebagai informator, guru harus dapat memberikan informasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, selain sejumlah bahan pelajaran untuk setiap mata pelajaran yang telah diprogramkan dalam kurikulum.

d. Organisator

Sebagai organisator, adalah sisi lain dari peranan yang diperlukan bagi guru. Dalam bidang ini guru memiliki kegiatan pengelolaan akademik, menyusun tata tertib sekolah, menyusun kalender akademik, dan sebagainya. Semuanya diorganisasikan, sehingga dapat mencapai efektifitas dan efisiensi dalam belajar pada diri anak didik.



e. Motivator

Sebagai motivator, guru hendaknya dapat mendorong anak didik agar bergairah dan aktif belajar. Peranan guru sebagai motivator sangat penting dalam interaksi edukatif, karena menyangkut esensi pekerjaan mendidik yang membutuhkan kemahiran sosial, menyangkut performance dalam personalisasi dan sosialisasi diri.

f. Inisiator

Dalam peranannya sebagai inisiator, guru harus dapat menjadi pencetus ide-ide kemajuan dalam pendidikan dan pengajaran. Proses interaksi edukatif yang ada sekarang harus diperbaiki sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pendidikan.

g. Fasilitator

Sebagai fasilitator, guru hendaknya dapat menyediakan fasilitas yang memungkinkan kemudahan kegiatan belajar anak didik. Dengan fasilitas yang mendukung, akan tercipta lingkungan belajar yang menyenangkan anak didik.

h. Pembimbing

Kehadiran guru di sekolah adalah untuk membimbing anak didik menjadi manusia dewasa susila yang cakap. Jadi, guru sangat diperlukan pada saat anak didik belum mampu berdiri sendiri.

i. Demonstrator

Guru harus membantu anak didik yang memiliki kesulitan dalam memahami pelajaran, dengan cara memperagakan apa yang diajarkan

secara didaktis, sehingga apa yang guru inginkan sejalan dengan pemahaman anak didik sehingga tujuan pengajaran dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

j. Pengelola kelas

Sebagai pengelola kelas, guru hendaknya dapat mengelola kelas dengan baik, karena kelas adalah tempat berhimpun semua anak didik dan guru dalam rangka menerima bahan pelajaran dari guru. Pengelolaan kelas dimaksudkan agar anak didik betah tinggal di kelas dengan motivasi yang tinggi untuk senantiasa belajar di dalamnya.

k. Mediator

Guru sebagai mediator diartikan penyedia media. Oleh karena itu, guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan dalam berbagai bentuk dan jenisnya. Sebagai mediator, guru juga dapat diartikan sebagai penengah dalam proses belajar, yaitu sebagai pengatur lalu lintas berjalannya sebuah pembelajaran.

l. Supervisor

Sebagai supervisor, guru hendaknya dapat membantu, memperbaiki, dan menilai secara kritis terhadap proses pengajaran.

m. Evaluator

Sebagai evaluator, guru tidak hanya menilai produk (hasil pengajaran), tetapi juga menilai proses (jalannya pengajaran). Dari kedua kegiatan

ini akan mendapatkan umpan balik (*feedback*) tentang pelaksanaan interaksi edukatif yang telah dilakukan.

Sejalan dengan peran dan tugas guru, Udin Syaefudin Saud (2010: 36) mengemukakan bahwa peran dan tugas pokok guru adalah:

- a. Guru sebagai pengajar
- b. Guru sebagai pengajar dan juga sebagai pendidik
- c. Guru sebagai pengajar, pendidik, dan juga agen pembaharuan dan pembangunan masyarakat
- d. Guru yang berkewenangan berganda sebagai pendidik profesional dengan bidang keahlian lain selain kependidikan.

## **2. Kompetensi Guru**

Menurut Kunandar (2007:46), guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi disini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Dengan kata lain pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dan dengan kemampuan maksimal.

Guru yang profesional tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu juga ditunjukkan dengan tanggung jawabnya dalam

melaksanakan seluruh pengabdianya (Surya, 2007:47). Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya.

Tilaar (2002 : 86), menjelaskan pula bahwa seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme. Seorang profesional akan terus menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan professional guru ditandai oleh sejumlah kompetensi yang harus dimiliki. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 pada pasal 28 menegaskan bahwa:

- 1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi :

- a) Kompetensi pedagogik;
- b) Kompetensi kepribadian;
- c) Kompetensi profesional; dan
- d) Kompetensi sosial.

Sementara itu, dalam Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 32 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan mengenai pembinaan dan pengembangan guru bahwa :

- 1) Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier.
- 2) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
- 3) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jabatan fungsional.
- 4) Pembinaan dan pengembangan karier guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Lebih lanjut, Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 pada pasal 29 ayat (3) mengemukakan bahwa pendidik pada SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat memiliki:

- a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1)
- b) Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan

- c) Sertifikasi profesi guru untuk SMP/MTs.

Dalam pedoman Standar Pelayanan Minimal (SPM) penyelenggaraan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP/MTs), dikemukakan persyaratan untuk menjadi guru adalah sebagai berikut :

- a) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b) Sehat jasmani dan rohani;
- c) Berijazah S1 LPTK dan non-LPTK dengan Akta IV sesuai dengan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya;
- d) Berbudi pekerti luhur;
- e) Memiliki kemampuan dasar dan sikap antara lain :
  - 1) Menguasai kurikulum yang berlaku;
  - 2) Menguasai materi pelajaran;
  - 3) Menguasai metode pembelajaran;
  - 4) Menguasai teknik evaluasi;
  - 5) Memiliki komitmen terhadap tugasnya;
  - 6) Disiplin dalam pengertian yang luas;
  - 7) Mampu merencanakan program kerja guru;
- f) Guru pendidikan agama harus beragama sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan dengan agama peserta didik;
- g) Mampu berkomunikasi dan bekerjasama dengan baik.

E. Mulyasa (2008:75) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah sebagai berikut :



a) Kompetensi Pedagogik

Dalam standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Lebih lanjut dalam RPP tentang Guru dikemukakan bahwa : Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut.

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik
- 3) Pengembangan kurikulum/silabus
- 4) Perancangan pembelajaran
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- 7) Evaluasi hasil belajar (EHB)
- 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

b) Kompetensi Kepribadian

Dalam standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi

kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Pribadi guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Pribadi guru juga sangat berperan dalam membentuk pribadi peserta didik. Setiap guru dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang memadai, bahkan kompetensi ini akan melandasi atau menjadi landasan bagi kompetensi-kompetensi lainnya. Dalam hal ini guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran, tetapi dan yang paling penting adalah bagaimana dia menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik.

c) Kompetensi Profesional

Dalam standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Dari berbagai sumber yang membahas tentang kompetensi guru, secara umum dapat diidentifikasi dan disarikan tentang ruang lingkup kompetensi profesional guru sebagai berikut.

- 1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya;
  - 2) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik;
  - 3) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya;
  - 4) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi;
  - 5) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan;
  - 6) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran;
  - 7) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik;
  - 8) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.
- d) Kompetensi Sosial

Dalam standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah 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. 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 :

- 1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat
- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik; dan
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar

Guru adalah makhluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya, oleh karena itu guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah tetapi juga pada pendidikan yang terjadi dan berlangsung di masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, mendidik merupakan pekerjaan professional dan memberikan petunjuk bahwa tidak setiap orang dapat melaksanakan profesi guru. Seorang guru yang professional, tidak saja mempunyai kualifikasi akademik, tetapi juga harus memiliki kompetensi, dan sertifikat pendidik. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.

### 3. Pengembangan Profesional Guru

Pengembangan menurut istilah bahasa berhubungan dengan proses atau cara mengembangkan (Kamus Bahasa Indonesia, 1989: 415). Pengembangan meliputi semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya secara efektif.

Profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari para anggotanya. Profesi menunjuk pada suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap profesi. Suatu profesi secara teori tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih atau disiapkan untuk itu.

Jika berbicara mengenai pengembangan guru sebagai suatu profesi, maka tidak hanya memperlakukan kelancaran perputaran roda sistem (*system operation*) dari hari ke hari saja, akan tetapi sudah seharusnya juga memikirkan pengembangan sistem (*system improvement*). Ini berarti bahwa persyaratan-persyaratan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan harus dimantapkan, ditingkatkan dan dikembangkan sehingga dapat memiliki kompetensi yang diperlukan, yang pada akhirnya dapat memberikan pelayanan profesional sesuai dengan peranan yang dimainkan. Dengan demikian maka pengembangan profesi guru, berarti meningkatkan kualitas dan peningkatan pelayanan.

Sejalan dengan hal tersebut, Fakry Gaffar (1987:126-127), mengemukakan bahwa konsep pengembangan profesional mengandung dua arti, yaitu :

- a) Dikaitkan dengan usaha peningkatan kemampuan profesional yang dapat dilakukan dengan cara *independent* pada tingkat sekolah/oleh masing-masing individu yang bersangkutan, dan
- b) Berkaitan dengan jenjang karier kepegawaian dan ini harus dipolakan dari tingkat lebih tinggi.

Guru sebagai pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi para pendidik di jenjang pendidikan tinggi (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab XI pasal 39 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Oleh karena itu, para guru wajib mengembangkan kemampuan profesionalnya agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas, karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu (Megarry dan Dean, 1999:12-14).

Adapun tujuan pengembangan profesional guru dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan yang sungguhpun memiliki keragaman yang jelas, terdapat banyak persamaan. *Pertama*, kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi,



serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan-kebutuhan sosial. *Kedua*, kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. Dengan demikian, guru dapat mengembangkan potensi sosial dan potensi akademik generasi muda dalam interaksinya dengan alam lingkungannya. *Ketiga*, kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan guru untuk menikmati dan mendorong kehidupan pribadinya, seperti halnya dia membantu siswanya dalam mengembangkan keinginan dan keyakinan untuk memenuhi tuntutan pribadi yang sesuai dengan potensi dasarnya (Sudarwan Danim, 2002: 51).

Pengembangan profesional guru dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri. Menurut Danim (Sukaningtyas, 2005:48) dari perspektif institusi, pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasar kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya.

Sehubungan dengan peningkatan profesional ini, guru memang dituntut untuk selalu mengembangkan dirinya baik yang mengenai materi

pelajaran dari bidang studi yang menjadi wewenangnya maupun keterampilan guru. Menurut yang tertulis dalam buku “Manajemen Pendidikan di Sekolah” (Dep. P dan K, 1979: 222/227) menjelaskan bahwa bentuk-bentuk peningkatan profesi keguruan secara garis besar sebagai berikut.

1. Peningkatan profesi secara individual:

a. Peningkatan melalui penataran:

- 1) Penataran melalui radio (siaran radio pendidikan);
- 2) Penataran yang diselenggarakan oleh Proyek Pelita Departemen Pendidikan dan Kebudayaan;
- 3) Penataran tertulis seperti yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Penataran Guru Tertulis.

b. Peningkatan profesi melalui belajar sendiri:

Dalam hal ini guru memilih sendiri buku-buku yang dibutuhkan yang sesuai bagi kepentingannya untuk dipelajari sendiri.

c. Peningkatan profesi melalui media massa:

Media massa seperti televisi, surat kabar dan majalah yang penting untuk dipelajari.

2. Peningkatan profesi keguruan melalui organisasi profesi:

Organisasi profesi ini bermanfaat untuk:

- a. Tempat pertemuan antara guru yang mempunyai keahlian yang hampir sama untuk saling mengenal.

- b. Tempat memecahkan berbagai problema yang menyangkut profesinya.
- c. Tempat peningkatan mutu profesi masing-masing.

Sejalan dengan maksud pengembangan profesi guru tersebut, Sodiq A. Kuntoro (1977: 15-16) berpendapat bahwa masyarakat yang cepat berkembang menuntut guru untuk belajar terus menerus. Pengetahuan guru yang “usang” akan membahayakan generasi brilliant masa mendatang. Karena itu, diperlukan program-program *in-service training* atau *re-education* bagi guru-guru.

Beberapa bentuk program yang dimaksud selanjutnya diperinci dalam dua jenis berdasar tempat penyelenggaraannya.

1. Program dalam kampus, antara lain:
  - a. Up-grading
  - b. Workshop
  - c. Program sertifikat misalnya untuk konselor, pustakawan sekolah, manajer, dan lain-lain.
  - d. Re-edukasi bagi guru-guru yang tidak memenuhi kompetensi.
2. Program diluar kampus, antara lain:
  - a. Program supervisi/bimbingan guru senior pada guru baru.
  - b. Pertemuan guru-guru.
  - c. Kompetensi/workshop.
  - d. Wisata karya, melihat sekolah lain di negara kita sendiri atau negara lain.

e. Aktif dalam organisasi profesi yang sehat.

D. Deni Koswara dan Halimah (2008: 69), mengemukakan bahwa pentingnya pembinaan profesi guru dalam meningkatkan kualifikasi tenaga profesional kependidikan dengan segala cirri khas dan dampaknya terhadap sistem, dapat dilihat sebagai berikut.

1. Untuk kebutuhan pengajaran, maka dalam rangka sekadar menjamin kelancaran perputaran roda sistem, diperlukan tenaga yang berkualitas pengajar, yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta sikap yang tepat sehingga dapat mengelola proses belajar mengajar secara efektif. mereka ini dinamakan "*system operator*" atau "guru yang kapabel".
2. Tenaga yang berkualitas "*committed change agents*", yaitu tenaga yang dapat mempertahankan vitalitas sistem, yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan yang utama adalah sikap terbuka terhadap pembaharuan-pembaharuan kearah perbaikan.
3. Tenaga profesional dalam arti yang selengkap-lengkapnyanya, atau tenaga "*system development*" (pengembang sistem), yaitu tenaga yang memiliki potensi tidak saja dapat menyempurnakan, akan tetapi kalau perlu dapat mencari alternatif dalam pemecahan masalah, juga memiliki isi yang lebih kuat dan tajam perspektifnya, sehingga telah mampu "melihat" peranan, tantangan serta kemungkinan-kemungkinan yang akan dihadapi oleh sistem. Dengan kata lain, tenaga ini telah memiliki "*informed responsiveness*" (Depdikbud: 1984: 44-45).

Guru harus mampu melaksanakan *inspiring teaching*, yaitu dalam kegiatan belajar mengajarnya mampu mengilhami peserta didiknya. Melalui kegiatan belajar mengajar yang memberikan ilham ini guru yang baik menghidupkan gagasan-gagasan yang besar, keinginan yang besar pada murid-muridnya. Kemampuan ini harus dikembangkan, harus ditumbuhkan sedikit demi sedikit. Untuk itu guru harus menyisihkan waktu untuk mencerna pengalamannya sehari-hari dan memperluas pengetahuannya secara terus menerus (diolah dari Mochtar Buchori, 1989: 36).

Pada dasarnya profesionalisme di bidang pekerjaan guru bersifat dinamis, sehingga menuntut kepada setiap pengemban profesi tersebut untuk selalu memajukan dan mengembangkan diri dan keprofesiannya secara terus menerus sepanjang masih mampu menunaikan tugas keprofesiannya. Dalam hal ini “guru bertanggung jawab untuk meningkatkan kecakapan keguruannya, baik yang menyangkut dasar keilmuan, kecakapan teknis-didaktis, maupun sikap keguruannya” (Samana, 1994: 26). Berkenaan dengan tanggung jawab guru dalam pengembangan diri Abin Syamsudin (1996: 167) menyatakan dengan tegas bahwa, “Dalam fase pascapendidikan prajabatan, upaya pengembangan kepribadian dan keprofesian itu pada dasarnya akan sangat tergantung kepada sejauhmana jiwa dan semangat guru untuk mengembangkan diri (*self propelling growth*)”.

Menurut D. Deni Koswara dan Halimah (2008: 71) menjelaskan beberapa alternatif pengembangan profesi yang dapat dilakukan guru adalah:

1) Program-program penataran atau kursus-kursus

Program *in-service training* ini diarahkan untuk pengembangan kemampuan profesional, personal, maupun sosial yang telah dimiliki sehingga terjadi peningkatan dalam pelaksanaan tugas-tugas profesional berikutnya.

2) Pengembangan secara mandiri (*Self Development*)

Kegiatan secara mandiri dapat dilakukan melalui telaah kepustakaan yang relevan, pemanfaatan media yang tersedia, dan kolaborasi atau konsultasi dengan narasumber yang berkompeten dalam menunjang peningkatan kemampuan dan kemahiran profesinya. Dapat juga mengadakan kunjungan-kunjungan profesional ke sekolah lain atau lembaga-lembaga tertentu yang dapat memperkaya wawasan bagi kepentingan pelaksanaan tugasnya.

3) Kegiatan-kegiatan ilmiah

Mengikuti kegiatan-kegiatan ilmiah secara aktif seperti seminar, lokakarya, kongres, konvensi. Disamping itu, menulis karya ilmiah dan keterlibatan secara aktif dalam penerbitan jurnal-jurnal ilmiah juga dapat memperkaya dan dapat dimanfaatkan dalam menjalankan tugas profesinya.



4) Program pendekatan terapan

Menempuh program pendekatan terapan (*applied approach*) berupa pendekatan aplikatif yang dilaksanakan secara metodis praktis melalui tukar menukar informasi, pengetahuan praktis sesuai dengan bidang keahliannya atau tugas pekerjaannya seperti pengembangan satuan pelajaran, pengembangan media, dan penyusunan soal, pengembangan materi pembelajaran (*hand out*), dan pengembangan kemampuan berkomunikasi (diolah dari Abin Syamsuddin, 1996: 141).

5) Program diversifikasi keaktaan tenaga kependidikan

Menempuh paket program pengembangan profesi selain akta mengajar (diversifikasi) seperti akta pengelolaan/manajemen dan atau pengawasan pendidikan, pustakawan pendidikan, laboran, teknisi sumber belajar, dan pengujian.

6) Pendidikan lanjutan

Mengikuti jenjang program pendidikan yang lebih tinggi (S1, S2, S3) baik dalam bidang ilmu kependidikan maupun bidang iptek lain yang diminatinya.

Sejalan dengan pendapat diatas, pemerintah berupaya meningkatkan profesionalisasi guru (diolah dari Suharsimi Arikunto, 1990: 248-249) yaitu dengan:

- 1) Program Pasca Sarjana, yaitu usaha peningkatan terhadap kualifikasi tenaga pengajar di Perguruan tinggi. Upaya lain yaitu melalui jalur promosi dalam kenaikan pangkat dan golongan.

2) Pengelolaan pengadaan tenaga kependidikan, yang dilakukan dengan dua usaha, yaitu:

a) Usaha penunjang pembinaan pendidikan, yaitu peningkatan kegiatan pelayanan pada tingkat pusat terhadap setiap lembaga penyelenggaraan pendidikan, serta adanya hubungan timbale balik antara pihak penghasil dan pemakai tenaga guru demi peningkatan mutu lulusan.

b) Usaha pengurusan lulusan, yang berkenaan dengan pengangkatan, penempatan, dan pemberhentian.

3) Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G), yang sudah dimulai sejak tahun 1979 yang memusatkan perhatiannya pada usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan guru.

4) Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi (PGBK)

Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi (PGBK) dilandasi oleh suatu rasionalisasi tentang mengapa dan bagaimana sebaiknya *performance* atau penampilan guru dilaksanakan dan memenuhi spesifikasi tertentu.

Sementara itu, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional (2005) menyebutkan beberapa alternatif Program Pengembangan Profesional Guru, sebagai berikut.

1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru
2. Program penyetaraan dan sertifikasi
3. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi

4. Program supervisi pendidikan
5. Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)
6. Simposium guru
7. Program pelatihan tradisional lainnya
8. Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah
9. Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah
10. Melakukan penelitian (khususnya Penelitian Tindakan Kelas)
11. Magang
12. Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan
13. Berpartisipasi dan aktif dalam Organisasi Profesi
14. Menggalang kerjasama dengan teman sejawat

Dalam usaha pengembangan profesional guru Syaefudin dan Kurniatun (Sukaningtyas, 2005: 57) memberikan beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan pengembangan untuk tenaga kependidikan, yaitu:

- 1) Dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan (baik untuk tenaga struktural, fungsional, maupun teknis);
- 2) Berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan untuk teknis pelaksanaan tugas harian sesuai dengan posisi masing-masing;
- 3) Dilaksanakan untuk mendorong meningkatnya kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan;

- 4) Dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/posisi;
- 5) Dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan-kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja, dan ketahanan organisasi pendidikan;
- 6) pengembangan yang menyangkut jenjang karier sebaiknya disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga kependidikan itu sendiri.

Banyak cara yang dilakukan oleh guru untuk menyesuaikan dengan perubahan, baik itu secara perorangan, kelompok, atau dalam satu sistem yang diatur oleh lembaga. Mulyasa (2003: 43) menyebutkan bahwa pengembangan guru dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Sementara Cassetter menyampaikan lima model pengembangan untuk guru seperti pada tabel berikut.

Tabel 2.1  
Model Pengembangan Guru

| <b>Model Pengembangan Guru</b>   | <b>Keterangan</b>   |
|--|---|
| <b><i>Individual Guided Staff Development</i></b><br>(Pengembangan Guru yang Dipadu secara Individual) | Para guru dapat menilai kebutuhan belajar mereka dan mampu belajar aktif serta mengarahkan diri sendiri. Para guru harus dimotivasi saat menyeleksi tujuan belajar berdasar penilaian personil dari kebutuhan mereka. |
| <b><i>Observation/Assesment</i></b><br>(Observasi atau Penilaian)                                      | Observasi dan penilaian dari instruksi menyediakan guru dengan data yang dapat direfleksikan dan dianalisis untuk tujuan peningkatan belajar siswa.   |

|   |   |
|---|---|
|   | Refleksi oleh guru pada praktiknya dapat ditingkatkan oleh observasi lainnya.   |
| <i>Involvement in a development/Improvement Process</i> (keterlibatan dalam Suatu Proses Pengembangan atau Peningkatan) | Pembelajaran orang dewasa lebih efektif ketika mereka perlu untuk mengetahui atau perlu memecahkan suatu masalah. Guru perlu untuk memperoleh pengetahuan atau keterampilan melalui keterlibatan pada proses peningkatan sekolah atau pengembangan kurikulum. |
| <i>Training</i> (Pelatihan)   | Ada teknik-teknik dan perilaku-perilaku yang pantas untuk ditiru guru dalam kelas. Guru-guru dapat merubah perilaku mereka dan belajar meniru perilaku dalam kelas mereka.  |
| <i>Inquiry</i> (Pemeriksaan)  | Pengembangan profesional adalah studi kerjasama oleh para guru sendiri untuk permasalahan dan isu yang timbul dari usaha untuk membuat praktik mereka konsisten dengan nilai-nilai bidang pendidikan  |

### C. Konsep Dasar Mutu Pembelajaran

Menurut Abdul Hadis dan Nurhayati (2010: 97) mengemukakan bahwa mutu pembelajaran diartikan sebagai kualitas dari aktivitas mengajar yang dilakukan oleh guru dan kualitas aktivitas belajar yang dilakukan oleh peserta didik di kelas, di laboratorium, di bengkel kerja dan di kancah belajar lainnya.

Mutu pembelajaran dapat dikatakan sebagai gambaran mengenai baik buruknya hasil yang dicapai peserta didik dalam proses pembelajaran yang

dilaksanakan. Sekolah dianggap bermutu bila berhasil mengubah sikap, perilaku dan keterampilan peserta didik dikaitkan dengan tujuan pendidikannya.

Berkaitan dengan pembelajaran yang bermutu, Pudji Muljono (2006:29) menyebutkan bahwa konsep mutu pembelajaran mengandung lima rujukan, yaitu: “(1) kesesuaian, (2) daya tarik, (3) efektivitas, (4) efisiensi dan (5) produktivitas pembelajaran”. Penjelasan kelima rujukan yang membentuk konsep mutu pembelajaran dari Pudji Muljono (2006:29-30) adalah sebagai berikut.

- 1) *Kesesuaian* meliputi indikator sebagai berikut: sepadan dengan karakteristik peserta didik, serasi dengan aspirasi masyarakat maupun perorangan, cocok dengan kebutuhan masyarakat, sesuai dengan kondisi lingkungan, selaras dengan tuntutan zaman, dan sesuai dengan teori, prinsip, dan / atau nilai baru dalam pendidikan.
- 2) Pembelajaran yang bermutu juga harus mempunyai *daya tarik* yang kuat, indikatornya meliputi: kesempatan belajar yang tersebar dan karena itu mudah dicapai dan diikuti, isi pendidikan yang mudah dicerna karena telah diolah sedemikian rupa, kesempatan yang tersedia yang dapat diperoleh siapa saja pada setiap saat diperlukan, pesan yang diberikan pada saat dan peristiwa yang tepat, keterandalan yang tinggi, terutama karena kinerja lembaga dan lulusannya yang menonjol, keanekaragaman sumber baik yang dengan sengaja dikembangkan maupun yang sudah tersedia dan dapat dipilih serta dimanfaatkan untuk kepentingan belajar, dan suasana



yang akrab hangat dan merangsang pembentukan kepribadian peserta didik.

- 3) *Efektivitas pembelajaran* sering kali diukur dengan tercapainya tujuan, atau dapat pula diartikan sebagai ketepatan dalam mengelola suatu situasi, atau “*doing the right things*”. Pengertian ini mengandung ciri: bersistem (sistematik), yaitu dilakukan secara teratur, konsisten atau berurutan melalui tahap perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, penilaian dan penyempurnaan, sensitif terhadap kebutuhan akan tugas belajar dan kebutuhan pembelajar, kejelasan akan tujuan dan karena itu dapat dihimpun usaha untuk mencapainya, bertolak dari kemampuan atau kekuatan mereka yang bersangkutan (peserta didik, pendidik, masyarakat dan pemerintah).
- 4) *Efisiensi pembelajaran* dapat diartikan sebagai kesepadanan antara waktu, biaya, dan tenaga yang digunakan dengan hasil yang diperoleh atau dapat dikatakan sebagai mengerjakan sesuatu dengan benar. Ciri yang terkandung meliputi: merancang kegiatan pembelajaran berdasarkan model mengacu pada kepentingan, kebutuhan kondisi peserta didik pengorganisasian kegiatan belajar dan pembelajaran yang rapi, misalnya lingkungan atau latar belakang diperhatikan, pemanfaatan berbagai sumber daya dengan pembagian tugas seimbang, serta pengembangan dan pemanfaatan aneka sumber belajar sesuai keperluan, pemanfaatan sumber belajar bersama, usaha inovatif yang merupakan penghematan, seperti misalnya pembelajaran jarak jauh dan pembelajaran terbuka yang tidak

mengharuskan pembangunan gedung dan mengangkat tenaga pendidik yang digaji secara tetap. Inti dari efisiensi adalah mengembangkan berbagai faktor internal maupun eksternal (sistemik) untuk menyusun alternatif tindakan dan kemudian memilih tindakan yang paling menguntungkan.

- 5) *Produktivitas* pada dasarnya adalah keadaan atau proses yang memungkinkan diperolehnya hasil yang lebih baik dan lebih banyak. Produktivitas pembelajaran dapat mengandung arti: perubahan proses pembelajaran (dari menghafal dan mengingat ke menganalisis dan mencipta), penambahan masukan dalam proses pembelajaran (dengan menggunakan berbagai macam sumber belajar), peningkatan intensitas interaksi peserta didik dengan sumber belajar, atau gabungan ketiganya dalam kegiatan belajar-pembelajaran sehingga menghasilkan mutu yang lebih baik, keikutsertaan dalam pendidikan yang lebih luas, lulusan lebih banyak, lulusan yang lebih dihargai oleh masyarakat, dan berkurangnya angka putus sekolah.

Sementara itu menurut pendapat Syafaruddin dan Nana Syaodih (2006:7) , dapat diketahui bahwa “Proses pembelajaran merupakan salah satu komponen sistem pendidikan yang dapat menentukan keberhasilan pembelajaran dan mutu pendidikan.” Oleh karena itu untuk memperoleh mutu pendidikan yang baik, diperlukan proses pembelajaran yang berkualitas pula.

Dalam rangka mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 tentang

Standar Nasional Pendidikan (SNP) sebagai penjabaran lebih lanjut dari Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, yang di dalamnya memuat tentang standar proses. Dalam Bab I Ketentuan Umum SNP, yang dimaksud dengan standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Bab IV Pasal 19 Ayat 1 SNP lebih jelas menerangkan bahwa proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemampuan sesuai bakat, minat dan perkembangan fisik dan psikologis peserta didik.

Mengacu pada PP No. 19 tahun 2005, standar proses pembelajaran yang sedang dikembangkan, maka lingkup kegiatan untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien meliputi: “(1) perencanaan proses pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran, (3) penilaian hasil pembelajaran, dan (4) pengawasan proses pembelajaran”.

Keempat lingkup kegiatan dalam standar proses pembelajaran di atas, dijelaskan oleh Pudji Muljono (2006:31-32) sebagai berikut:

1. Standar perencanaan proses pembelajaran didasarkan pada prinsip sistematis dan sistemik. Sistematis berarti secara runtut, terarah dan terukur dari jenjang kemampuan rendah hingga tinggi secara berkesinambungan. Sistemik berarti mempertimbangkan berbagai faktor yang berkaitan, yaitu tujuan yang mencakup aspek pengetahuan, sikap,

dan keterampilan, karakteristik peserta didik, karakteristik materi ajar yang mencakup fakta, konsep, prosedur, dan prinsip, kondisi lingkungan dan hal-hal lain yang menghambat atau mendukung terlaksananya proses pembelajaran. Perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

2. Standar pelaksanaan proses pembelajaran didasarkan pada intensitas interaksi antara peserta didik dengan pendidik, antar peserta didik dan antara peserta didik dengan aneka sumber belajar. Untuk itu perlu diperhatikan jumlah maksimal peserta didik dalam setiap kelas, beban pembelajaran maksimal pendidik, dan ketersediaan buku teks pelajaran bagi peserta didik. Di samping itu perlu dipertimbangkan bahwa proses pembelajaran bukan sekedar menyampaikan ajaran, melainkan juga pembentukan pribadi peserta didik yang memerlukan perhatian penuh dari pendidik, maka juga perlu ditentukan tentang rasio maksimal jumlah peserta didik per pendidik. Perihal kemampuan pengelolaan kegiatan belajar dan pembelajaran pendidik, juga sesuatu yang harus menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan proses pembelajaran.
3. Standar penilaian hasil pembelajaran ditentukan dengan menggunakan berbagai teknik penilaian sesuai dengan kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh peserta didik. Teknik yang dimaksud dapat berupa tes tertulis, observasi, uji praktik, dan penugasan perseorangan atau kelompok. Untuk memantau proses dan kemajuan belajar serta memperbaiki hasil belajar peserta didik dapat digunakan teknik penilaian

portofolio atau kolokium. Secara umum penilaian dilakukan untuk mengukur semua aspek perkembangan peserta didik yang mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan dengan mengacu dan sesuai dengan standar penilaian.

4. Standar pengawasan proses pembelajaran adalah upaya penjaminan mutu pembelajaran bagi terwujudnya proses pembelajaran efektif dan efisien ke arah tercapainya kompetensi yang ditetapkan. Pengawasan perlu didasarkan pada prinsip-prinsip tanggungjawab dan kewenangan, dilakukan secara periodik, demokratis, terbuka, berkelanjutan. Pengawasan meliputi pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan pengambilan langkah tindak lanjut. Upaya pengawasan terhadap proses pembelajaran pada hakikatnya adalah tanggung jawab bersama antara kepala sekolah, pengawas, dan sejawat atau pihak lain yang ditugasi untuk melaksanakan pengawasan secara internal.

Sementara itu, menurut Rochmat Sumirat (2007: 46), mutu pembelajaran merupakan “Pengaplikasian kenyataan dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan tindak lanjut dalam proses pembelajaran yang produktif, efektif dan efisien serta memberikan kepuasan memenuhi harapan dan kebutuhan konsumen.” Mutu pembelajaran mencakup beberapa hal, seperti:

- a) Perencanaan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran pada dasarnya dilakukan untuk mengatur dan menetapkan unsur-unsur tujuan, bahan, metode, alat dan evaluasi. Dalam perencanaan pembelajaran mencakup berbagai komponen yang harus

dikoordinasikan dengan baik dan teratur. Di dalam PP No. 19 tahun 2005 pasal 20 dikatakan bahwa perencanaan proses pembelajaran meliputi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dikembangkan oleh guru, substansi RPP dan pengembangan bahan ajar.

b) Pelaksanaan proses pembelajaran

Tahapan ini merupakan pembahasan materi pelajaran sesuai dengan urutan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik dan psikologis peserta didik.

Dalam proses pembelajaran yang bermutu meliputi penerapan *moving class*, pelaksanaan penerapan pendekatan dalam pembelajaran seperti *Contextual Teaching and Learning (CTL)*, *Cooperatif Learning (CL)*, *Enquiry and Discovery Learning (EDL)*, *Quantum Teaching (QT)*, dan CBSA (Cara Belajar Siswa Aktif), variasi guru dalam penggunaan metode pembelajaran di kelas, pemanfaatan sarana dan media pembelajaran, penerapan pelaksanaan remedial (pengayaan) dalam prinsip-prinsip pembelajaran tuntas. Semua pelaksanaan strategi pembelajaran tersebut pada prinsipnya berujung pada pembentukan sikap, pengembangan kecerdasan, serta keterampilan peserta didik yang bermakna, berguna, dan sesuai dengan kebutuhan dalam kehidupan nyata.



c) Penilaian hasil pembelajaran

Evaluasi atau penilaian adalah pemberian pertimbangan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Tercapai tidaknya tujuan pembelajaran dapat ditentukan melalui usaha penilaian yang dilakukan oleh guru. Peranan evaluasi sangat penting dalam pembelajaran sebagai perbaikan dan peningkatan mutu pembelajaran, sehingga evaluasi dapat dijadikan standar ukuran keadaan situasi pembelajaran mengalami tingkat kemajuan atau kemunduran. Dalam hal ini evaluasi diberikan berdasarkan pada :

- 1) Pemberian jenis evaluasi yang bervariasi oleh guru. Bentuk evaluasi dibedakan menjadi tes formatif, tes sumatif, dan tes diagnostik.
- 2) Frekuensi pemberian tugas/pekerjaan rumah.
- 3) Penilaian kemajuan siswa dan umpan balik.

Dalam pembelajaran yang bermutu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi mutu pembelajaran. Secara garis besar, ada dua faktor utama yang mempengaruhi mutu pembelajaran di kelas, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Satori (2006) secara gamblang dan mendetail mengemukakan tentang berbagai faktor yang mempengaruhi proses dan mutu pembelajaran di kelas dilihat dari perspektif komponen kinerja sistem pendidikan. Faktor-faktor tersebut ialah “mencakup semua faktor yang ada dalam komponen *input*, *process*, *output*, dan *outcomes*” (Satori, 2006).

Dari segi perspektif ini, komponen yang mempengaruhi mutu pembelajaran ialah komponen masukan (*input*), proses, keluaran (*output*), dan

dampak (*outcomes*). Adapun faktor-faktor yang termasuk ke dalam: (1) komponen masukan, yaitu masukan dasar dan sumber daya penunjang; (2) komponen proses, yaitu pemanfaatan masukan dan iklim atau suasana, (3) keluaran, yaitu: manusia (lulusan), produk/karya, dan jasa; dan (4) dampak, yaitu: return, kepuasan, perubahan, dan lain-lain (Satori, 2006).

Sekalipun faktor diatas merupakan faktor penentu dalam proses pembelajaran, namun berpengaruh berbagai faktor lainnya tidak boleh diabaikan dalam pembelajaran, yaitu “Faktor media dan alat pembelajaran, fasilitas belajar, infrastruktur sekolah, fasilitas laboratorium, manajemen sekolah, sistem pembelajaran dan evaluasi, kurikulum, metode dan strategi pembelajaran” (Arief, 1989; Morris, 1992 dalam Abdul Hadis dan Nurhayati, 2010). Kesemua faktor tersebut berkontribusi signifikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran di kelas.

Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Faktor media dan alat pembelajaran

Media pembelajaran berkontribusi membantu guru memvisualisasi atau mendemonstrasikan materi pelajaran kepada peserta didik.

2) Fasilitas belajar

Fasilitas belajar yang tersedia dalam jumlah memadai sangat berpengaruh dalam pembelajaran di kelas. Tanpa ada fasilitas belajar yang memadai, proses pembelajaran kurang dapat terlaksana dengan maksimal dan optimal.

3) Infrastruktur sekolah

Infrastruktur sekolah berupa gedung sekolah, daya tampung suatu kelas yang berpengaruh dalam proses pembelajaran.

4) Fasilitas laboratorium

Peralatan pembelajaran berupa mikroskop merupakan alat utama bagi proses pembelajaran di laboratorium untuk materi pembelajaran yang berbasis IPA.

5) Manajemen sekolah

Sekolah yang menerapkan manajemen terbuka dan transparan akan berpeluang sukses dalam manajemen sistem pembelajaran secara profesional melalui interaksi belajar mengajar di kelas dibandingkan dengan sekolah yang menerapkan manajemen tertutup. Bahkan Fattah (2000) menyatakan “bahwa manajemen berbasis sekolah yang diterapkan oleh suatu sekolah merupakan strategi pemberdayaan sekolah dalam rangka meningkatkan mutu dan kemandirian sekolah”.

6) Sistem pembelajaran dan evaluasi

Guru menerapkan sistem Penilaian Acuan Patokan (PAP) secara objektif, dan penilaian yang menekankan pada proses dan hasil yang menggunakan format penilaian portofolio berbasis konstruktivistik, akan meningkatkan interaksi belajar mengajar di kelas. Kondisi ini tercipta karena para peserta didik dituntut oleh target belajar dan target kelulusan yang ditetapkan oleh guru. Selain itu, guru akan memotivasi maksimal dan optimal para peserta

didik untuk belajar keras dan insentif, karena penilaian ditekankan kepada proses dan hasil pembelajaran.

7) Kurikulum

Kurikulum yang disusun sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan mental peserta didik, sesuai dengan tuntutan kebutuhan siswa serta sesuai dengan kebutuhan guru sebagai pendidik dan pembelajar di kelas, akan mendukung pencapaian interaksi belajar mengajar yang optimal dan maksimal, sehingga keluaran suatu lembaga akan lebih berkualitas.

8) Metode dan strategi pembelajaran

Guru yang menerapkan metode, strategi, dan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan minat, kebutuhan, dan perbedaan individual peserta didik akan dapat menyukkseskan interaksi belajar mengajar di kelas.

Adapun metode dan strategi belajar mengajar yang dapat digunakan oleh guru dalam membelajarkan peserta didik di kelas ialah “metode dan strategi mengajar ceramah dan Tanya jawab, ceramah dan diskusi, ceramah dan kerja kelompok, ceramah dan pemberian tugas, ceramah dan eksperimen (Moedjiono dan Dimiyati, 1992)”. Sedangkan pendekatan pembelajaran modern yang dapat digunakan oleh guru dalam membelajarkan materi pelajaran di kelas ialah pendekatan keterampilan proses, konstruktivistik, *Contekstual Teaching Learning (CTL)*, dan *E-Learning*.

#### D. Penelitian Terdahulu

Dalam membandingkan dan memposisikan kedudukan penelitian yang akan dikaji maka diperlukan hasil penelitian terdahulu. Berikut terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu, yaitu:

1. Denny Mariana melakukan penelitian pada tahun 2007 dengan judul skripsi “Pengaruh Pengawasan Mutu pembelajaran terhadap Efektivitas Mengajar Guru di SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Bandung”. Pada penelitian ini, terdapat 2 variabel, yaitu pengawasan Mutu Pembelajaran sebagai variabel X dan efektivitas Mengajar Guru sebagai variabel Y, yang dianalisis dengan menggunakan metode penelitian deksriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu penyebaran angket. Pengawasan Mutu Pembelajaran mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap Efektivitas Mengajar Guru. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,86. Apabila angka itu dikonsultasikan dengan tabel batas nilai korelasi, maka angka tersebut berada pada kategori “sangat kuat”, yaitu terletak pada daerah 0,80 – 1,00, dengan koefisien determinasi (KD) menunjukkan bahwa Efektivitas Mengajar Guru dipengaruhi oleh Pengawasan Mutu Pembelajaran sebesar 73,96%, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Sementara itu berdasarkan hasil uji signifikansi, menunjukkan bahwa lebih besar dari yaitu sebesar  $12,84 > 1,67$ , maka penulis mengambil kesimpulan “Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Pengawasan Mutu Pembelajaran terhadap Efektivitas Mengajar

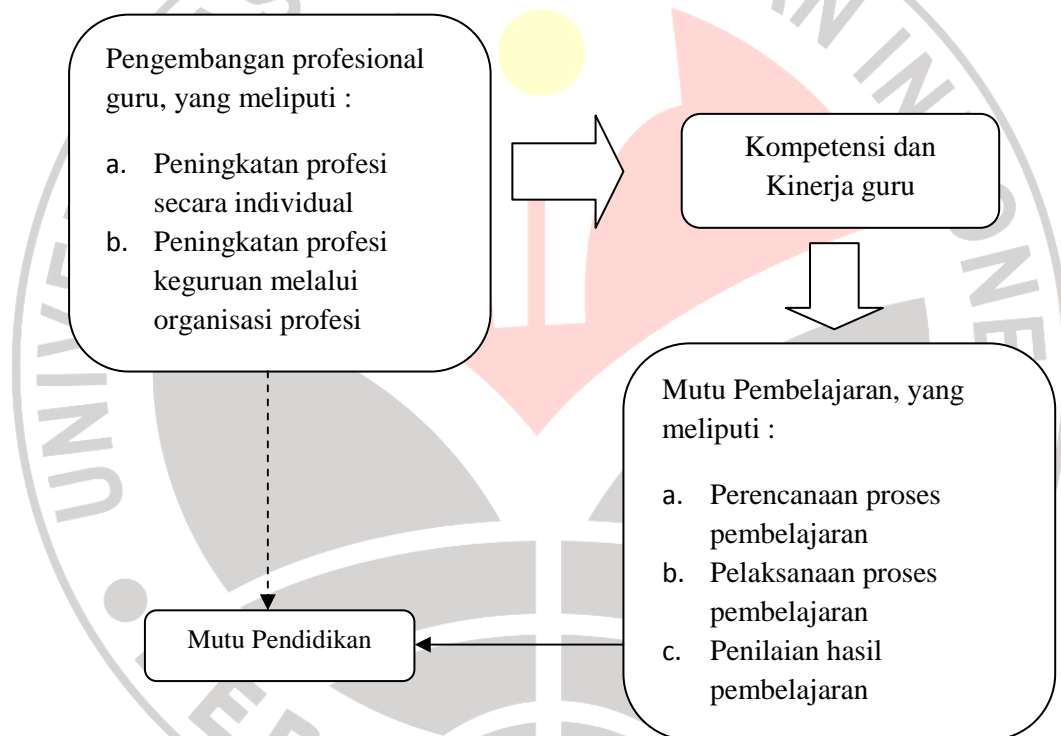
Guru di SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Bandung”.

2. Herlina Apriani melakukan penelitian pada tahun 2008 dengan judul skripsi “Kontribusi Pengelolaan Fasilitas Terhadap Mutu Pembelajaran Siswa di SMK Swasta Wilayah Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat (Studi deskriptif analitik tentang perencanaan, penggunaan dan pengawasan fasilitas)”. Pengelolaan fasilitas mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap mutu pembelajaran siswa. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.76. Apabila dikonsultasikan dengan tabel batas nilai korelasi, angka tersebut berkategori “kuat”, yaitu terletak pada rentang 0.60-0.79. Dari hasil perhitungan uji signifikansi, thitung (6.249), ttabel (2,021), artinya signifikan. Koefisien Determinasi (KD) menunjukkan bahwa pengelolaan fasilitas terhadap mutu pembelajaran siswa sebesar 58.98%, sedangkan sisanya dipengaruhi dari faktor lain seperti kompetensi guru, kurikulum dan sebagainya. Dengan demikian terbuktinya hipotesis yang ditetapkan oleh penulis, yaitu: “Terdapat Kontribusi Yang Signifikan Antara Pengelolaan Fasilitas Terhadap Mutu Pembelajaran Siswa di SMK Swasta Wilayah Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat”.



### E. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian merupakan alur berpikir dalam melakukan penelitian yang dijadikan acuan untuk pola berpikir peneliti terhadap objek yang akan diteliti. Kerangka pikir penelitian adalah hal yang sangat penting untuk mengarahkan konsep berpikir penelitian sehingga penelitian dapat sesuai dengan rumusan dan tujuan penelitian. Kerangka pikir penelitian yang diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut :



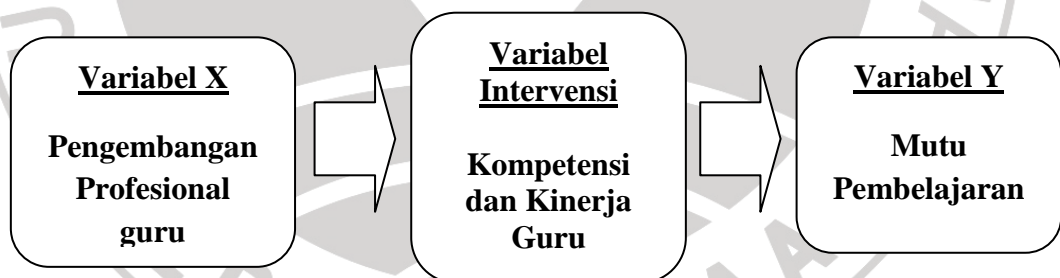
Gambar 2.2  
Kerangka Pikir Penelitian

Guru sebagai pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Guru sebagai tenaga profesional, merupakan

faktor penentu yang mampu mendayagunakan berbagai faktor sehingga tercipta proses pembelajaran yang bermutu. oleh karena itu, seorang guru yang profesional harus bisa mengembangkan profesinya melalui peningkatan profesi secara individual maupun melalui organisasi profesi, sehingga kompetensi dan kinerjanya menjadi meningkat. Hal tersebut berpengaruh terhadap mutu pembelajaran dan akan berdampak terhadap peningkatan mutu pendidikan dalam pengelolaan Sekolah Standar Nasional (SSN).

#### F. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah Pengembangan Profesional Guru memberikan Kontribusi yang signifikan Terhadap Mutu Pembelajaran pada Sekolah Standar Nasional (SSN) Tingkat SMP Negeri di Wilayah Subang Selatan.



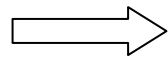
Gambar 2. 3  
Skema hipotesis penelitian

Keterangan :

Variabel X : Pengembangan Profesional Guru

Variabel Intervensi : Kinerja dan Kompetensi Guru

Variabel Y : Mutu Pembelajaran



: Menunjukkan Kontribusi

Variable X yaitu Pengembangan Profesional Guru, indikatornya adalah:

- a. Peningkatan profesi secara individual
- b. Peningkatan profesi keguruan melalui organisasi profesi

Variable Y yaitu Mutu Pembelajaran, indikatornya adalah :

- a. Perencanaan proses pembelajaran
- b. Pelaksanaan proses pembelajaran
- c. Penilaian hasil pembelajaran

