

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1. Tinjauan Khusus Program Latihan Profesi**

Dalam buku Pedoman Pelaksanaan Program Latihan Profesi (PLP) yang dikeluarkan oleh Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) dijelaskan bahwa PLP merupakan bagian integral dari proses pendidikan S-1 kependidikan, yang tujuannya menyediakan pengalaman belajar kepada mahasiswa dalam situasi nyata di lapangan dan membangun kompetensi secara utuh, seperti ditetapkan oleh masing-masing program studi di lingkungan UPI.

Dalam konteks pencapaian kompetensi yang ditetapkan PLP, memiliki fungsi dan peran yang sangat strategis. Kegiatan PLP dilakukan para mahasiswa pada hakikatnya dengan melakukan aktivitas bekerja magang pada suatu sekolah/lembaga pendidikan tertentu. Ketika melaksanakan PLP, mahasiswa tidak hanya dituntut menggunakan pengetahuan dan keterampilan akademik yang telah diperoleh melalui perkuliahan sesuai dengan tuntutan nyata dalam situasi kerja, tetapi juga mahasiswa dituntut mendapat pengalaman mengajar secara profesional, selain itu mahasiswa dituntut mengintegrasikan pengalamannya ke dalam pola perilaku dirinya sebagai pribadi yang efektif dan produktif. Dengan PLP, mahasiswa diharapkan mencapai kompetensi yang ditetapkan program studinya masing-masing.

Berbekal pengetahuan dan keterampilan profesi yang telah dimilikinya, mahasiswa mengadakan observasi mengenal dunia pendidikan secara nyata dengan berbagai tantangan yang menyertainya. Selanjutnya dalam jangka waktu tertentu,

mahasiswa berlatih melakukan tugas pekerjaannya serta melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan dan norma organisasi tempat mereka berlatih. Melalui PLP, mahasiswa tidak hanya menggunakan dan memantapkan pengetahuan serta keterampilan profesi kependidikannya, juga diharapkan mereka memiliki kesiapan yang lebih baik dalam memasuki profesi pendidik ataupun tenaga kependidikan yang sukses dalam perkembangan karirnya.

#### **2.1.1.1.Landasan**

Dalam buku Pedoman Pelaksanaan PLP ada beberapa peraturan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan operasional yang menjadi landasan dalam melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi (PLP) di lingkungan UPI adalah :

1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Peraturan Pemerintah nomor 6 tahun 2006 tentang perubahan UPI menjadi Perguruan Tinggi BHMN;
4. PP Nomor 74 tentang guru;
5. Ketetapan Majelis Wali Amanat (MWA) UPI Nomor 01/MWA UPI/2009 tentang Pengesahan Perubahan Anggaran Rumah Tangga UPI;
6. Ketetapan MWA UPI Nomor 21/MWA UPI/2007 tentang Struktur Organisasi UPI;
7. Ketetapan MWA UPI Nomor 21/TAP/MWA UPI Tahun 2010 tentang Rencana Strategis (Renstra) UPI 2011-2015;

8. Keputusan Senat Akademik UPI Nomor 001/Senat AKD/UPI-SK/VIII/2011 tentang Ketentuan Pokok Pengembangan Kurikulum UPI;
9. Keputusan Rektor UPI Nomor 2767/H40/KL/2008 tentang pembentukan Direktorat Akademik UPI;
10. Keputusan Rektor Nomor 4027/UN.40/DT/2011 tentang Pedoman Akademik Universitas Pendidikan Indonesia;
11. Renstra Universitas Pendidikan Indonesia 2011.

### **2.1.1.2. Tujuan**

Dalam buku Pedoman Pelaksanaan PLP tujuan dari PLP dibagi menjadi tujuan umum dan tujuan khusus.

#### **Tujuan Umum**

PLP bertujuan agar mahasiswa (praktikan) mendapatkan pengalaman kependidikan secara nyata di lapangan dan wahana yang mempersiapkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional. Pengalaman tersebut meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam profesi sebagai pendidik, serta kemampuan untuk menerapkannya dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, baik di sekolah maupun di luar sekolah, dengan penuh tanggung jawab.

#### **Tujuan Khusus**

Secara khusus PLP bertujuan agar mahasiswa :

1. Mengenal secara cermat : lingkungan sekolah/tempat latihan, dalam hal yang bersifat akademik, sosial, fisik, dan administrasi.

2. Dapat menerapkan berbagai pengetahuan dan keterampilan dasar keguruan/kependidikan secara utuh dan terpadu dalam kondisi nyata lapangan.
3. Memperoleh pengalaman mengajar dalam situasi nyata di sekolah.
4. Mengintegrasikan berbagai pengalaman belajar dan penghayatan dalam mencapai keutuhan kompetensi akademik, seperti yang telah ditetapkan program studi masing-masing.

### **2.1.1.3. Prosedur Pelaksanaan Program Latihan Profesi (PLP)**

Untuk mencapai tujuannya, mahasiswa PLP perlu menempuh kegiatan: pendahuluan (pra-lapangan), pelaksanaan lapangan, dan pasca-lapangan dibawah bimbingan Dosen Pembimbing PLP pada program studi masing-masing. Prosedur pelaksanaan ini diambil dari buku pedoman pelaksanaan PLP.

#### **Kegiatan Pra-Lapangan**

Kegiatan Pra-lapangan dilaksanakan secara kolaboratif antara Jurusan/Program Studi/Fakultas sekolah tempat latihan, P2JK, dan Dosen PLP. Kegiatan ini harus ditempuh dengan cara melakukan penempatan orientasi dan adaptasi.

Kegiatan penempatan orientasi dan adaptasi dilaksanakan dengan cara mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

1. Divisi P2JK bekerjasama dengan Jurusan/Program Studi menyeleksi dan menempatkan mahasiswa/praktikan ke tempat PLP.
2. Divisi P2JK mengumumkan hasil penempatan para praktikan.

3. Sebelum berangkat ke sekolah/tempat latihan, praktikan mengikuti pembekalan teknis dari Divisi P2JK.
4. Praktikan pada saat pertama kali datang ke tempat PLP didampingi oleh salah satu Dosen Pembimbing.
5. Praktikan mengikuti pengarahannya Kepala Sekolah/Koordinator Guru Pamong PLP, Guru Pamong PLP; dan/atau petugas sekolah yang terkait.
6. Praktikan menyesuaikan diri (beradaptasi) dengan situasi dan kondisi sekolah.
7. Dengan bimbingan pihak sekolah, praktikan mempelajari hal-hal sebagai berikut :
  - a. Struktur organisasi sekolah
  - b. Kurikulum Sekolah (Program Tahunan, Program Semester, GBPP, Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)
  - c. Administrasi sekolah dan administrasi kelas.
  - d. Program kesiswaan/ekstrakurikuler.
  - e. Program Bimbingan Penyuluhan.
  - f. Perpustakaan Sekolah.
  - g. Mengamati proses belajar mengajar secara nyata
8. Berdasarkan temuan orientasi, arahan dan pemberian tugas, selanjutnya praktikan menyusun rencana kegiatan individu/kelompok unit/sekolah tempat latihan.

### **Kegiatan Inti Latihan**

Ronal Sianipar, 2012

Kontribusi Pelaksanaan PLP Terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru SMK

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Ada dua bidang latihan yang akan dipraktikkan dalam PLP Kependidikan yakni:

1. Bidang Praktikan Keguruan (Pembelajaran di kelas)

1. Menyusun persiapan mengajar (rencana pelaksanaan pembelajaran/RPP), dengan memperhatikan ketentuan aspek yang dinilai dalam instrumen RPP atas bimbingan dosen PLP, dengan ketentuan :

- Sebelum penampilan di kelas, RPP harus dikonsultasikan dan ditandatangani oleh Guru Pamong.
- Materi pelajaran disesuaikan dengan program semester yang telah disetujui oleh Guru Pamong.
- RPP harus dibuat dengan tulisan tangan dalam sebuah buku tulis ukuran folio, yang dierstai dengan perbaikan/komentar dari Guru Pamong.
- Selama kegiatan PLP, praktikan minimal membuat 8 (delapan) buah RPP.
- Setiap praktikan hanya dibenarkan mengajarkan mata pelajaran yang sesuai dengan prodi/jurusannya. Praktikan dari Fakultas Ilmu Pendidikan selain jurusan PLB akan diatur tersendiri sesuai dengan kebutuhan prodinya/jurusannya.

2. Melaksanakan penampilan mengajar, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Melihat dan mengamati penampilan mengajar Guru Pamong PLP dikelas.
- Melakukan penampilan mengajar berdasarkan RPP yang telah disetujui Guru Pamong, dengan memperhatikan aspek yang dinilai dalam instrumen penampilan mengajar

- Selama kegiatan PLP, minimal 16 kali penampilan dengan perhitungan seperti dibawah ini.
  - a. Sampai dengan dua jam pelajaran untuk satu kali pertemuan di satu kelas, dihitung satu kali penampilan.
  - b. Materi pelajaran yang diajarkan lebih dari dua jam pelajaran dalam satu kali pertemuan, digunakan perhitungan sebagai berikut:
    - 3 – 4 jam pelajaran setara dengan 2X penampilan.
    - 5 – 6 jam pelajaran setara dengan 3X penampilan.
  - c. Bimbingan praktikum atau kegiatan yang sifatnya sama dengan praktikum; misalnya: praktik bersama, boga, otomotif, elektronik, komputer, dan sebagainya, dalam satu kali pertemuan setara dengan satu kali penampilan.

#### **B. Bidang Praktik Kependidikan**

1. Melaksanakan upacara bendera.
2. Layanan Perpustakaan.
3. Piket guru.
4. Ekstrakurikuler (OSIS, Kesenian, Pramuka, PMR, Olahraga,dll) yang disesuaikan dengan konsisi sekolah/tempat latihan.
5. Bimbingan penyuluhan

Setiap kegiatan yang dilaksanakan praktikan harus berdasarkan bimbingan dan konfirmasi dari pihak sekolah

### **Kegiatan Pascalapangan**

Hal-hal yang harus dilaksanakan setelah menyelesaikan PLP, adalah sebagai berikut :

- a. Mahasiswa menyusun laporan sesuai dengan sistematika pedoman yang telah ditetapkan.
- b. Mahasiswa melaksanakan bimbingan dan konsultasi penyusunan laporan kepada dosen pembimbing atau koordinator fakultas PLP.
- c. Jika diperlukan, mahasiswa melaksanakan seminar hasil PLP dibawah koodinasi Koordinator Fakultas yang dilaksanakan di Jurusan/Program Studi masing-masing.

Mengacu pada penjelasan mengenai PLP diatas indikator yang digunakan untuk mendapatkan gambaran ketercapaian hasil pelaksanaan PLP adalah :

- a. Mengetahui secara cermat : lingkungan sekolah/tempat latihan, dalam hal yang bersifat akademik, sosial, fisik, dan administrasi.
- b. Penerapan pengetahuan dan keterampilan dasar .
- c. Memperoleh pengalaman mengajar dalam situasi nyata di sekolah.
- d. Kompetensi yang didapat mahasiswa setelah pelaksanaan PLP.

#### **2.1.2. Pengertian Minat**

Minat merupakan aspek individu, yaitu berhubungan dengan kesiapan mental, dengan pandangan bahwa minat merupakan suatu keadaan individu yang berperan penting dan erat hubungannya dengan kebutuhan. Minat adalah suatu respon positif yang berhubungan secara terus menerus, terhadap faktor yang memberikan kepuasan (Kadarsah, 2004).



Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh (Slameto, 2003). Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, maka semakin besar minat (Muhajir, 2007).

Minat akan memperkuat motif seseorang, sebagai suatu tenaga psikis yang mendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan. Sesuai pendapat Hurlock (Muhajir, 2007), bahwa semakin sering minat diekspresikan dalam kegiatan maka semakin kuatlah keinginan untuk mencapai objek tersebut.

Dari berbagai pengertian tentang minat tersebut, dapat disimpulkan bahwa minat adalah suatu kondisi yang menimbulkan keinginan atau ketertarikan terhadap objek atau kegiatan yang memberikan kepuasan, tanpa ada paksaan dan biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor.

#### **2.1.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat**

Minat dapat dikatakan sebagai dorongan kuat bagi seseorang untuk melakukan segala sesuatu dalam mewujudkan pencapaian tujuan dan cita-cita yang menjadi keinginannya. Namun minat pada diri seseorang tidak terbentuk secara tiba-tiba, akan tetapi terbentuk melalui proses yang dilakukannya. Ini berarti bahwa dalam diri seseorang, minat tidak hanya terbentuk dari dirinya saja tetapi dipengaruhi dari luar dirinya termasuk lingkungan. Berikut beberapa faktor yang berhubungan dengan minat menurut LD Crow dan Alice Crow (Muhajir, 2007) :

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat :

1. *The Factor inner urge*: Rangsangan dari dalam diri atau pembawaan yang sesuai dengan keinginan atau kebutuhan seseorang akan mudah menimbulkan minat, misal kecenderungan terhadap belajar, membuat seseorang akan memiliki rasa ingin tahu, yang tinggi terhadap ilmu pengetahuan.
2. *The Factor of Social Motive*: minat seseorang terhadap objek atau sesuatu hal, selain dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri manusia, juga dipengaruhi oleh motif sosial. Misalnya seseorang yang berminat pada prestasi tinggi berharap agar dapat meraih status sosial yang tinggi pula.
3. *Emotional Factor*: Faktor perasaan dan emosi ini mempunyai pengaruh terhadap objek, kesuksesan yang telah dicapai individu dalam suatu kegiatan tertentu, tentu dapat membangkitkan perasaan senang dan memperkuat minat dalam kegiatan tersebut. Sebaliknya pula bila terjadi kegagalan, maka akan menyebabkan minat seseorang tidak berkembang.

Sedangkan Abdul Rahman Shaleh dan Muhibid Abdul Wahab (2004 : 263) yang menerangkan bahwa ada dua faktor utama yang mendorong seseorang untuk bergerak berminat terhadap sesuatu :

1. Faktor *Intern* atau faktor dalam diri individu yang bersangkutan.  
Contoh : bobot, umur, jenis kelamin, pengalaman, perasaan mampu, serta kepribadian.
2. Faktor *Ekstern* atau faktor dari luar individu yang bersangkutan.  
Contoh : lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, serta lingkungan masyarakat.

Selain faktor-faktor yang dapat menumbuhkan minat pada diri seseorang ada faktor-faktor yang dapat menurunkan minat:

### 1. Faktor Ketidakcocokan

Minat seseorang terhadap sesuatu hal akan berkembang jika hal tersebut menarik dan sesuai dengan dirinya dan minat tersebut akan turun apabila tidak sesuai dengan dirinya.

### 2. Faktor kebosanan

Melakukan suatu aktivitas secara terus menerus secara monoton, akan menimbulkan kebosanan, yang dapat menyebabkan menurunnya minat.

### 3. Faktor kelelahan

Orang yang karena minatnya terhadap suatu aktivitas, cenderung akan melakukan aktivitas tersebut dengan tidak memperhatikan batas waktu kerja. Hal ini dapat mengakibatkan kelelahan. Dan orang yang lelah akan malas melakukan pekerjaan.

Cara menentukan minat seseorang menurut Dewa Ketut Sukardi (Muhajir:2007) adalah :

#### 1. Minat yang diekspresikan

Seseorang dapat mengungkapkan minat atau pilihannya dengan kata tertentu, misalnya seseorang mengatakan ia tertarik untuk menjadi guru SMK.

#### 2. Minat yang diwujudkan

Seseorang dapat mengekspresikan minat bukan melalui kata-kata tetapi melalui tindakan atau perbuatan, ikut serta berperan aktif dalam suatu aktivitas tertentu.

#### 3. Minat yang diinventarisikan

Seseorang menilai minatnya dapat diukur dengan menjawab sejumlah pertanyaan tertentu atau urutan pilihannya untuk kelompok aktivitas tertentu.

Jika seseorang menaruh minat terhadap sesuatu, minatnya tersebut menjadi motif yang kuat baginya untuk berhubungan secara lebih aktif dengan sesuatu yang diminatnya. Salah satu cara memperkuat minatnya adalah minat atau keinginan tersebut dijadikan alat mencapai tujuan. Oleh karena itu, masalah tujuan sangat penting dalam memahami tingkah laku seseorang. Dengan mengetahui tujuan, seseorang akan dapat mengarahkan minatnya dengan sebaik-baiknya.

#### **2.1.2.2. Unsur-unsur Minat**

Seseorang dikatakan berminat terhadap sesuatu bila memiliki beberapa unsur, antara lain :

a. Perhatian

Seseorang dikatakan berminat apabila disertai adanya perhatian berupa tingginya kreativitas jiwa, yang semata-mata tertuju pada suatu objek.

b. Kesenangan

Perasaan senang terhadap suatu objek, akan menimbulkan minat pada diri. Seseorang yang merasa tertarik, akan menimbulkan keinginan yang mengkehendaki suatu objek tersebut tercapai atau menjadi miliknya.

c. Kemauan

Kemauan yang dimaksud adalah dorongan yang terarah pada tujuan yang dikehendaki akal pikiran. Dorongan ini akan melahirkan timbulnya suatu perhatian terhadap suatu objek

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa minat timbul dari dalam diri dan diperkuat oleh lingkungan sekitar. Faktor – faktor yang timbul dari dalam diri seperti perhatian, kesenangan, cita-cita dan kemauan.

### **2.1.2.3. Minat Bekerja**

Moh.Surya (Kadarsah, 2004) mengartikan bahwa minat merupakan kecenderungan individu untuk memusatkan perhatian kepada suatu objek atau kegiatan yang berkaitan dengan dirinya yang dinyatakan dalam bentuk tingkah laku.

Moh As'ad (Kadarsah, 2004) memandang bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, karena bekerja merupakan aktivitas baik fisik maupun mental, yang pada dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan untuk mendapat kepuasan.

Dari pengertian minat dan kerja di atas, maka minat kerja dapat diartikan sebagai kecenderungan yang menetap pada diri individu untuk merasa senang dan tertarik pada aktivitas secara fisik, psikis, mental, dan sosial. Hal ini dilakukan atas kesadaran sendiri, dengan tujuan memperoleh kepuasan, status, imbalan ekonomi, finansial, isi dan makna hidup. Pekerjaan mengikat seseorang pada individu lain dan masyarakat.

Seseorang yang memiliki minat kerja pada suatu bidang, akan mendekati diri pada aktivitas yang diminatinya. Seseorang yang merasa lebih menyenangi suatu bidang tertentu, akan menunjukkan minat pada bidang kerja tersebut. Sebaliknya jika seseorang yang tidak memiliki minat kerja pada suatu bidang, cenderung untuk menjauhkan diri dari kegiatan pada bidang yang tidak diminatinya.

### **2.1.3. Dunia Kerja**

Ronal Sianipar, 2012

Kontribusi Pelaksanaan PLP Terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru SMK

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Dunia kerja merupakan tempat melakukan aktivitas fisik dan mental individu dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan kebahagiaan hidupnya. Wujudnya berupa lingkungan kompleks yang di dalamnya terdiri dari berbagai aspek yang berkaitan satu sama lainnya (Kadarsah, 2004).

Tiap-tiap individu mempunyai wawasan tersendiri tentang dunia kerja, baik itu menyangkut jenis pekerjaan ataupun cara memasukinya. Sempitnya wawasan tentang dunia kerja, pada dasarnya bukan semata-mata hanya disebabkan keterbatasan bidang pekerjaan yang ada atau ketidakmampuan dalam bekerja. Namun juga disebabkan oleh ketidaktahuan dalam pekerjaan.

Informasi tentang dunia kerja yang dimiliki seseorang dapat membuka wawasan diri. Informasi tentang dunia kerja perlu diberikan kepada mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya. Yaitu berupa informasi dirinya, pemahaman dunia pekerjaan, dan mengadakan penyesuaian antara dirinya dengan dunia kerja. Sehingga mahasiswa dapat menentukan pilihan dunia kerja mana yang nanti akan digelutinya. Hal ini sesuai dengan Surya (Heryanto, 2004), yang menyatakan persyaratan dunia kerja yang diperlukan antara lain :

- a. Struktur dunia kerja
- b. Kecenderungan lapangan kerja baik tingkat nasional maupun tingkat regional
- c. Kualifikasi tenaga kerja
- d. Fungsi-fungsi tenaga kerja
- e. Persyaratan lapangan kerja, lisensi, ijazah ujian, dan sebagainya
- f. Keterbatasan lapangan kerja ataupun syarat-syarat suatu pekerjaan, misalnya jenis kelamin, umur, fisik, dan sebagainya
- g. Tingkatan pemasukan dan penerimaan kerja
- h. Deskripsi dan kondisi dunia kerja (tempat, jam kerja, situasi, dsb)
- i. Imbalan kerja misalnya gaji, jaminan, fasilitas, asuransi, dan sebagainya

Aspek lain yang perlu dipahami dalam menghadapi dunia kerja adalah pengetahuan terhadap karakteristik yang ada dalam pekerjaan. Pekerjaan merupakan lingkungan yang bervariasi, di dalamnya memerlukan pengetahuan serta jumlah

informasi. Kondisi tersebut menyebabkan berubahnya faktor lain, seperti: tuntutan dan persyaratan, prospek yang tersedia, sistem nilai dan sebagainya.

Menurut Wastbrook (Heryanto, 2004) menjelaskan tentang aspek-aspek pengetahuan yang perlu diketahui dalam pemilihan lapangan kerja :

1. Pengetahuan tentang lapangan kerja, dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh pengetahuan seseorang mengenai beberapa jenis pekerjaan yang dapat diperoleh pada berbagai lapangan kerja yang ada.
2. Pengetahuan tentang pemilihan lapangan kerja, akan menunjukkan seberapa jauh kemampuan untuk memilih suatu pekerjaan secara realistis. Kemampuan ini akan tercermin melalui proses pemilihan yang didasarkan pada pertimbangan, baik kemampuan atau kecakapan nilai-nilai kerja.
3. Pengetahuan tentang kondisi pekerjaan, akan menunjukkan seberapa jauh pengetahuan seseorang mengenai rencana pekerjaan, tingkat pendapatan, kondisi fisik dari suatu pekerjaan, tempat kerja dan lain-lain.
4. Pengetahuan tentang tuntutan karakteristik individu untuk jenis pekerjaan tertentu, akan menunjukkan tentang seberapa jauh pengetahuan seseorang dalam kaitannya dengan kemampuan atau kecakapan, minat, dan nilai-nilai yang dituntut untuk memasuki pekerjaan yang ada.

Dalam penelitian ini, aspek yang akan diukur untuk mengetahui minat seseorang untuk bekerja menjadi seorang guru SMK yaitu meliputi aspek keinginan untuk memilih guru SMK sebagai profesi, ketertarikan untuk menjadi guru SMK, usaha yang dilakukan dalam mewujudkan minat, pengetahuan terhadap yang diminatinya, dan tujuan yang ingin dicapai.

## **2.1.4. Tinjauan Profesi Guru**

### **2.1.4.1. Pengertian Guru**

Guru (dari bahasa Sanskerta *guru* yang juga berarti guru, tetapi arti harafiahnya adalah “berat”) adalah seorang pengajar suatu ilmu. Dalam bahasa Indonesia, guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Dalam UU tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa guru merupakan 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.

### **2.1.4.2. Standar Kompetensi Guru**

#### **Pengertian Standar Kompetensi Guru**

Menurut Balai Latihan Nasional Australia (Ridho, 2007) Kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang dimiliki seorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan.

Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki setiap guru akan menunjukkan kualitas yang sebenarnya. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru.

Berdasarkan pengertian tersebut, Standar Kompetensi Guru adalah suatu



pernyataan tentang kriteria yang dipersyaratkan, ditetapkan dan disepakati bersama dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap bagi seorang tenaga kependidikan sehingga layak disebut kompeten.

### **Tujuan dan Manfaat Standar Kompetensi Guru**

Tujuan adanya Standar Kompetensi Guru adalah sebagai jaminan dikuasainya tingkat kompetensi minimal guru, sehingga yang bersangkutan dapat melakukan tugasnya secara profesional, dapat dibina secara efektif dan efisien, serta dapat melayani pihak yang berkepentingan terhadap proses pembelajaran, dengan sebaik-baiknya sesuai bidang tugasnya.

Adapun manfaat disusunnya Standar Kompetensi Guru ini adalah sebagai acuan pelaksanaan uji kompetensi, penyelenggaraan diklat, dan pembinaan. Juga menjadi acuan bagi pihak yang berkepentingan terhadap kompetensi guru untuk melakukan evaluasi, pengembangan bahan ajar dan sebagainya, bagi tenaga kependidikan.

### **Rumusan Standar Kompetensi Guru**

Dalam Perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan Undang – Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu :

1. **Kompetensi Pedagogik** yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi : a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; b) pemahaman terhadap peserta didik; c) pengembangan kurikulum/ silabus; d) perancangan pembelajaran; e) pelaksanaan

pembelajaran yang mendidik dan dialogis; f) evaluasi hasil belajar; dan g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. **Kompetensi kepribadian** yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang : a) mantap; b) stabil; c) dewasa; d) arif dan bijaksana; e) berwibawa; f) berakhlak mulia; g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; h) mengevaluasi kinerja sendiri; i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
3. **Kompetensi sosial** yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : a) berkomunikasi lisan dan tulisan; b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik; dan d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
4. **Kompetensi profesional** merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam 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) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Setelah penjelasan tentang kompetensi guru diatas, kompetensi-kompetensi yang telah disebutkan dijadikan sebagai indikator kompetensi yang harus dicapai ketika mahasiswa melaksanakan praktik PLP di sekolah. Kompetensi ini sesuai dengan tujuan khusus dari pelaksanaan PLP poin ke-4 yang menyatakan bahwa

pelaksanaan PLP adalah untuk mencapai keutuhan kompetensi.

### 2.1.4.3. Dasar Hukum

Peraturan perundang-undangan yang digunakan sebagai landasan hukum penetapan Standar Kompetensi Guru adalah :

- Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional.
- Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839);
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas) Tahun 2000 –2004 (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 206)
- Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan (Lembaran negara Tahun 1992 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3484) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2000 (Lembaran negara Tahun 2000 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3974)\
- Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1992 tentang

Ronal Sianipar, 2012

Kontribusi Pelaksanaan PLP Terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru SMK

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Tenaga Kependidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2000.

- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 84/1993 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nomor : 0433/P/1993, Nomor : 25 Tahun 1993 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

## 2.2. Anggapan Dasar

Dalam sebuah penelitian sangat perlu untuk membuat suatu anggapan dasar. Anggapan ini yang mendasari penulis dalam melakukan penelitian, ini sesuai dengan Winarno Surakhhmand (Suharsimi Arikunto, 2002:104) mengemukakan bahwa anggapan dasar atau postulat adalah “sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyidik”. Adapun anggapan dasar pada penelitian ini adalah :

1. Tujuan dari PLP adalah mahasiswa mendapatkan pengalaman kependidikan secara nyata di lapangan dan wahana yang mempersiapkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional.
2. Minat bekerja adalah kecenderungan yang menetap pada diri individu untuk merasa senang dan tertarik pada aktivitas secara fisik, psikis, mental, dan sosial. Hal ini dilakukan atas kesadaran sendiri, dengan tujuan memperoleh kepuasan, status, imbalan ekonomi, finansial, isi dan makna hidup.
3. Perkembangan minat seseorang dipengaruhi oleh dua faktor. Faktor yang pertama adalah faktor yang berasal dari dalam diri sendiri seperti perhatian, keinginan, kemauan, dan cita-cita. Faktor yang kedua berasal dari lingkungan

sekitar seperti keluarga, teman, dan sekolah.

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, maka peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Korelasi antara variabel X dengan variabel Y :

1.  $H_0 : \rho = \theta_1$  (Hipotesis nol), artinya tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara hasil pelaksanaan PLP terhadap minat mahasiswa PLP menjadi guru SMK.
2.  $H_0 : \rho \neq \theta_1$  (Hipotesis alternatif), artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap hasil pelaksanaan PLP terhadap minat mahasiswa PLP menjadi guru SMK.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dapat peneliti munculkan adalah hipotesis alternatif / kerja ( $H_a$ ), terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara hasil pelaksanaan PLP terhadap minat mahasiswa menjadi guru SMK.