

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pertama, tesis yang ditulis oleh Gufran (2011) dengan judul “ *Pelaksanaan PLPG Sebagai Wahana Pengembangan dan Audit Kompetensi dalam Sertifikasi Guru Ditinjau dari Persepsi LPTK Penyelenggara, Dinas Pendidikan, LPMP dan Guru Kejuruan Bersertifikasi Pendidik* ” dari Universitas Negeri Malang, dengan metode deskriptif kuantitatif, dimana yang menjadi subyek penelitian adalah panitia penyelenggara PLPG di Provinsi Nusa Tenggara Barat, menghasilkan kesimpulan bahwa ditemukan “ kesesuaian ” dari faktor relevansi kurikulum, kualitas instruktur, sarana pendukung, proses dan sistem evaluasi dalam pelaksanaan PLPG; dan ditemukan “ ketidaksesuaian ” dari faktor media pembelajarannya.

Kedua, tesis yang ditulis oleh saudara Endah Retno Dwi Haryati (2012) mahasiswa Pascasarjana Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan judul “ *Pengaruh Sertifikasi Guru Melalui Jalur Portofolio dan Jalur Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) Terhadap Profesionalisme Guru SMK Bisnis Manajemen di Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2011-2012* ”, dengan mendasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa pengaruh sertifikasi guru terhadap profesionalisme melalui jalur portofolio “ lebih tinggi ” daripada melalui jalur Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG).

Dengan mempertimbangkan pada penelitian terdahulu, maka tesis ini akan mencoba menfokuskan diri pada evaluasi hasil Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) dalam kaitan dengan peningkatan kompetensi dan kinerja dari 24 guru yang ada di SMK PIRI 1 Yogyakarta.

B. Profesionalisasi Guru

Guru mengemban tugas sebagai tenaga pendidik yang profesional. Pasal 39 ayat 1 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 menunjukkan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan di satuan pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagai salah satu tenaga pendidik, guru harus memiliki kemampuan profesional agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugasnya dalam proses pembelajaran dengan baik.

Hamalik (2001) mengemukakan bahwa guru profesional harus memiliki persyaratan, di antaranya adalah mempunyai bakat sebagai guru, keahlian sebagai guru, keahlian yang baik dan terintegrasi, mental yang sehat, badan yang sehat, dan pengalaman serta pengetahuan yang luas. Menurut Yamin (2013), guru adalah figur yang mulia dan dimuliakan banyak orang. Kehadiran guru di tengah-tengah masyarakat sangat penting, sebab tanpa ada guru atau seseorang yang dapat ditiru, diteladani oleh manusia untuk belajar dan berkembang, manusia tidak memiliki budaya, norma, dan agama. Namun demikian upaya guru mendidik, membimbing, mengajar, dan melatih anak didik bukan suatu tugas yang mudah dan gampang.

Pekerjaan ini membutuhkan pengalaman yang banyak dan keseriusan, dan mereka memerlukan pembinaan melalui pendidikan dan latihan yang dilaksanakan secara terus-menerus. Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan menerapkan kebijakan sertifikasi guru.

Menurut Yamin (2013), sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikasi untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Menurut UU No. 14/2005, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademis diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Guru profesional juga dituntut mempunyai kompetensi, yaitu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki dan dihayati serta dikuasainya dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Dalam UU No. 14/2005, dikemukakan bahwa peran guru adalah agen pembelajaran, dan kompetensi yang harus dimiliki adalah: (a) kompetensi pedagogik, (b) kompetensi kepribadian; (c) kompetensi profesional, dan (d) kompetensi sosial. Dalam upaya meningkatkan keempat dimensi kompetensi guru tersebut, pemerintah memiliki kebijakan untuk menyelenggarakan sertifikasi dalam rangka profesionalisasi guru.

B. Pendidikan dan Pelatihan

Secara umum, dapat dikemukakan bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Menurut Simamora (2004) pendidikan dan pelatihan

adalah persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan untuk memperoleh keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan di dalam pekerjaan. Bagi para pegawai lama, pendidikan dan pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan hasil pekerjaan atau kinerja, baik di masa sekarang maupun di masa mendatang, terutama bila pegawai mendapat promosi. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru, melainkan juga pegawai lama yang sudah berpengalaman agar mereka dapat belajar menyesuaikan diri dengan organisasi, orang-orang, kebijaksanaan, dan prosedurnya.

Menurut Hasibuan (2003), proses atau langkah pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan memperhatikan sasaran, kurikulum, sarana, peserta, pelatih, dan pelaksanaan. Setiap pendidikan dan pelatihan harus lebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat diarahkan ke pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, menurut Siagian (2008) langkah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah:

1. Penentuan kebutuhan. Pendidikan dan pelatihan diselenggarakan apabila kebutuhan untuk itu ada. Penentuan kebutuhan ini didasarkan pada analisis yang tepat karena penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan itu biasanya membutuhkan dana yang cukup besar.
2. Penentuan sasaran. Atas dasar analisis kebutuhan, sasaran pendidikan dan pelatihan ditetapkan. Sasaran yang ingin dicapai dapat bersifat teknis, tetapi dapat pula menyangkut berperilaku.

3. Penetapan isi program. Harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai dalam pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan hasil analisis kebutuhan dan sasaran yang telah dilakukan.
4. Identifikasi prinsip-prinsip belajar. Penerapan prinsip-prinsip belajar yang baik menjamin proses belajar-mengajar bisa dilakukan dengan cepat, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.
5. Pelaksanaan program. Ketepatan teknik mengajar yang digunakan sangat tergantung pada berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan, misalnya, penghematan pembiayaan, materi program, tersedianya fasilitas, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi dan kemampuan pelatih, dan prinsip-prinsip belajar yang hendak diterapkan.
6. Identifikasi manfaat. Setelah program pendidikan dan pelatihan dijalankan, manfaat yang diperoleh pegawai bisa diidentifikasi, misalnya peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai.
7. Penilaian atas pelaksanaan program. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan berhasil bila dalam diri peserta terjadi transformasi seperti peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan tertentu, baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan organisasi. Tujuan tersebut merupakan landasan penetapan metode pendidikan dan pelatihan mana yang akan dipakai, materi yang akan dibahas, pesertanya, dan siapa saja tenaga pengajarnya untuk dapat memberi subjek yang bersangkutan. Pada Pasal 2 PP No. 101/2000 tentang Pendidikan dan

Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) disebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi. Menurut Moekijat (2003), tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih rasional, dan untuk mengembangkan sikap sehingga dapat menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan. Pendidikan dan pelatihan itu berguna bagi peserta sehingga mereka mau memanfaatkan kesempatan tertentu dengan baik.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan yang baik memerlukan prinsip-prinsip umum sebagai pedoman dalam perencanaan dan pelaksanaannya. Menurut Yoder (2000), prinsip-prinsip umum pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan individu (*individual differences*). Perencanaan pendidikan dan latihan harus mempertimbangkan perbedaan potensi setiap peserta, karena perbedaan pendidikan, pengalaman, bakat dan minat mempengaruhi hasil pendidikan dan pelatihan itu sendiri.
2. Hubungan dengan analisis jabatan (*relation to job analysis*). Untuk setiap jabatan atau pekerjaan, perlu dijelaskan pengetahuan dan kecakapan apa saja yang diperlukan agar pegawai dapat mengerjakan tugas dengan baik. Materi pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

3. Motivasi (*motivation*). Pendidikan dan pelatihan harus didasari semangat para pesertanya, sehingga perhatian perlu diberikan pada pesertanya dalam mengikuti program tersebut.
4. Partisipasi aktif (*active participation*). Dalam pendidikan dan pelatihan, para peserta harus diberi dorongan supaya aktif dalam pembicaraan seperti mengemukakan pendapat, saran atau pertanyaan agar komunikasi dua arah terjadi. Kesempatan untuk diskusi atau bertukar pikiran antara peserta dan pelatih diberikan bila pendidikan dan pelatihan diberikan secara kuliah.
5. Seleksi pengikut latihan (*selection of trainees*). Agar tidak sampai terjadi perbedaan terlalu jauh di antara para peserta, baik latar belakang maupun pengalaman, peserta perlu diseleksi lebih dahulu. Latihan lebih baik bila diberikan pada peserta yang memiliki persamaan dasar pendidikan, bakat, minat dan pengalaman.
6. Seleksi para pelatih (*selection of trainers*). Tenaga pengajar dalam proses pendidikan dan pelatihan juga harus diseleksi terlebih dahulu. Hal ini akan menentukan efektif atau tidaknya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
7. Latihan bagi para pelatih (*trainer of training*). Para pelatih perlu mendapat pelatihan khusus agar mereka yang pandai secara teoretis dan praktis dapat menyampaikan pengetahuan dan pengalamannya kepada orang lain.
8. Metode pelatihan (*training methods*). Keberhasilan program pendidikan dan pelatihan tidak hanya tergantung pada kemampuan pelatih, peserta dan fasilitas pelatihan, melainkan juga metode yang digunakan. Oleh karena

itu, metode pelatihan yang ditetapkan harus sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan.

9. Prinsip belajar (*principle of learning*). Pendidikan dan pelatihan harusnya menerapkan prinsip belajar 'memulai pembahasan masalahnya dari hal-hal sederhana ke hal-hal sulit. Pembahasan dari hal-hal sulit membuat peserta sulit untuk memahami masalah yang diberikan.

C. Standar Kompetensi Guru

Secara umum, dapat dikemukakan bahwa kompetensi adalah kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal, yang merefleksikan kemampuan atau kecakapan (Purwadarminto, 1999: 405). Spencer dan Spencer (dalam Uno, 2007: 63) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan cara ini berlangsung dalam periode waktu lama. Sementara itu, Mulyasa (2004: 37-38), kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi dipakai untuk mendeskripsikan kemampuan profesional untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat lebih tinggi. Kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang lain sesuai tingkat kompetensinya. Jadi, kompetensi mengacu kepada kinerja seseorang dalam pekerjaan yang dapat dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku.

Menurut Spencer dan Spencer (Uno, 2007: 63), kompetensi memiliki lima karakteristik sebagai berikut:

1. Motif, yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu.
2. Sifat, yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi.
3. Konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan citra dari seseorang.
4. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang di bidang tertentu.
5. Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.

Menurut UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dalam hal ini, kompetensi merupakan seperangkat penguasaan kemampuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai guru yang bersumber dari pendidikan, pelatihan, dan pengalamannya sehingga dapat menjalankan tugas mengajarnya secara profesional. Menurut Zamroni (2001: 60), guru adalah orang yang memegang peran penting dalam merancang strategi pembelajaran yang akan dilakukan. Keberhasilan proses pembelajaran sangat tergantung pada penampilan guru dalam mengajar, dan kegiatan mengajar ini dapat dilakukan secara baik dan benar oleh orang yang telah melewati pendidikan tertentu yang dirancang untuk mempersiapkan sebagai guru. Hal ini menunjukkan bahwa mengajar itu profesi, dan pekerjaan guru merupakan pekerjaan profesional. Pekerjaan profesional guru mensyaratkan guru memiliki kompetensi tertentu agar mereka bisa melaksanakan tugas profesionalnya. Karena itu, kompetensi harus mutlak dimiliki guru sebagai kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang sesuai dengan standar kompetensi

guru dalam mengelola pendidikan. Suparlan (2006: 85) mengemukakan bahwa standar kompetensi guru adalah ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan.

Sementara itu, Sahertian (1994: 73) menjelaskan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan melakukan tugas mengajar dan mendidik yang diperoleh lewat pendidikan dan pelatihan. Kompetensi guru adalah kombinasi yang kompleks dari pengetahuan, sikap, keterampilan, dan nilai yang ditunjukkan guru dalam konteks kinerja yang diberikan kepadanya (Suparlan, 2006: 85). Selain itu, kompetensi guru juga mencerminkan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan berperilaku maupun hasil yang ditujukan (Sudrajat, 2007). Jadi, kompetensi guru merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki guru, berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga guru dapat melaksanakan tugas profesinya dengan baik.

Guru yang profesional memiliki kompetensi mengajar dan mendidik yang inovatif, kreatif, dan manusiawi. Mereka menekuni profesionalitasnya, menjaga wibawanya di mata peserta didik dan masyarakat, dan selalu meningkatkan mutu pendidikan melalui pendidikan dan pelatihan. Guru yang profesional mempunyai kemampuan mengajar dalam menghadapi siswa yang dinamis, baik sebagai akibat dari dinamika internal dalam diri siswa maupun sebagai akibat tuntutan dinamika lingkungan yang berpengaruh terhadap siswa. Menurut Cooper (dalam Sudjana

(2002: 17), ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu: mempunyai pengetahuan tentang belajar tingkah laku manusia; mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya; mempunyai sikap yang tepat tentang dirinya, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya; dan mempunyai kemampuan tentang teknik mengajar.

Guru profesional perlu memiliki kompetensi minimal. Menurut Suparlan (2006: 83), kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh guru adalah menguasai materi, metode, dan sistem penilaian. Akan tetapi, jika tidak dilandasi penguasaan kepribadian keguruan dan keterampilan lainnya, guru tidak dapat melaksanakan tugasnya secara profesional. Guru dituntut bisa menggunakan strategi dan metode mengajar yang tepat dan melaksanakan penilaian hasil belajar yang terus-menerus dan jujur. Mereka juga dituntut memiliki antusiasme tinggi, yaitu sangat senang mengajar dengan penuh kasih sayang. Jika mampu memenuhi tuntutan semacam itu, guru dapat melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik dan mereka akan menjadi guru yang efektif, dalam pengertian bermutu secara profesional.

Sebagai profesi, guru melaksanakan tugas-tugas profesional, yang tidak dapat dilaksanakan guru, kecuali mereka sudah memiliki sertifikasi profesional. Menurut Wirawan (2002: 9), profesi merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya memerlukan persyaratan tertentu. Guru mempunyai tanggung jawab sangat besar dalam menjalankan perannya sebagai tenaga pendidik di sekolah. Guna mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas, peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru harus senantiasa ditingkatkan secara terprogram dan berkelanjutan melalui berbagai sistem pembinaan profesi. Pasal 28 (3) PP No. 19/2005 tentang Standar

Nasional Pendidikan menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru sebagai agen pembelajaran adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi atas hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai macam kompetensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran yang luas dan mendalam yang memungkinkan guru membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.
4. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan pendidik 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.

Dalam bidang pendidikan, kompetensi profesional guru sangat diperlukan dalam pengelolaan pembelajaran. Guru harus mempunyai pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan pelaksanaan pembelajaran, penguasaan metode dan media pembelajaran serta penilaian hasil belajar. Penguasaan guru terhadap materi pelajaran sangat penting untuk menunjang keberhasilan pengajaran. Penguasaan bahan ajar oleh seorang guru sangat penting untuk mencapai keberhasilan dalam

proses pengajaran (Samana (1994: 61). Guru harus membantu siswa dalam upaya mengembangkan akalinya di bidang ilmu pengetahuan dan membantu agar siswa menguasai kecakapan kerja tertentu selaras dengan tuntutan teknologi. Dalam hal ini, guru harus dapat menjabarkan serta mengorganisasir bahan-bahan ajar secara sistematis, relevan dengan tujuan, selaras dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan memperhatikan kondisi serta fasilitas yang ada di sekolah dan/atau di lingkungan sekitar sekolah.

Sehubungan dengan dunia pendidikan, UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan terhadap materi pelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya maupun penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Dari penjelasan Pasal 28 PP No. 19/2005, dapat diketahui bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang sudah ditetapkan di dalam Standar Nasional Pendidikan.

Agar mencapai kinerja efektif sebagai guru, guru harus jelas mempunyai kompetensi profesional guru, yaitu seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru agar ia dapat melaksanakan tugas dalam mengajar (Uno, 2007: 18-19). Kompetensi profesional mengajar yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi kemampuan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi sistem pembelajaran serta kemampuan dalam mengembangkan sistem pembelajaran. Selain itu, guru

juga harus mempunyai penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan dan konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkannya, penguasaan dan penghayatan landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, dan penguasaan proses kependidikan, keguruan, dan pembelajaran Siswa (Yamin, 2006: 5).

Guru yang mempunyai kompetensi profesional harus menguasai beberapa kemampuan, yaitu: disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran, bahan ajar yang diajarkan, pengetahuan tentang karakteristik siswa, pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan, pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar, penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran, dan pengetahuan terhadap penilaian, serta mampu merencanakan dan memimpin guna kelancaran proses pendidikan (Soediarso dalam Uno, 2007: 64). Secara spesifik, kompetensi profesional dapat dilihat dari indikator berikut (Usman, 2006:19):

1. Menguasai landasan pendidikan, yaitu mengenal tujuan pendidikan, fungsi sekolah dan masyarakat, dan prinsip-prinsip psikologi pendidikan.
2. Menguasai bahan pengajaran, yaitu menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, serta menguasai bahan penghayatan.
3. Menyusun program pengajaran, yaitu menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pengajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih media pembelajaran yang sesuai, memilih dan memanfaatkan sumber belajar, melaksanakan program pengajaran, menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, dan mengelola interaksi belajar mengajar.

4. Menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi profesional mengacu pada kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan agar guru dapat menampilkan kinerja yang baik. Guru harus memiliki kemampuan memahami landasan kependidikan, memahami psikologi pendidikan, menguasai materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya, merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar, melaksanakan evaluasi atas pembelajaran, menyusun program pembelajaran, dan melaksanakan penelitian dan berpikir ilmiah untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, guru profesional juga harus mampu memahami dan menerapkan landasan kependidikan dan teori belajar siswa. Mereka harus dapat mengembangkan pembelajaran seperti pengembangan bidang studi, penerapan metode pembelajaran secara variatif, pengembangan dan penggunaan media, alat serta sumber dalam pembelajaran. Mereka juga harus dapat mengorganisasikan program pembelajaran dan menumbuhkan kepribadian peserta didik.

D. Kinerja Guru

Guru yang telah memiliki kompetensi profesional diharapkan akan mampu melaksanakan tugas-tugas profesionalnya dalam proses belajar-mengajar sebagai pendidik. Guru semacam ini mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi sekolah. Menurut Sulistyorini (2001), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan

untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan yang terdiri dari tiga aspek: kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari pekerjaan atau fungsi, kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan agar hasil yang diharapkan terwujud (Tempe, 1992). Kinerja adalah ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan pekerjaan. Jadi, kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Mutohar (2013), guru profesional dapat menunjukkan kinerja yang produktif. Kinerja yang produktif sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pendidikan karena produktivitasnya merupakan salah satu indikator yang harus dipenuhi dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan di sekolah. Hasil kinerja guru tercermin pada hasil belajar atau prestasi peserta didik. Kinerja guru yang profesional akan menghasilkan prestasi belajar yang tinggi. Dalam konteks ini, penilaian terhadap kinerja guru dapat memberikan informasi tentang kelemahan, keterbatasan, dan kekurangan guru dalam mengajar, baik secara personal maupun profesional. Berdasarkan data penilaian terhadap kinerja guru, dapat ditentukan langkah-langkah untuk membantu guru dalam memperbaiki kinerjanya. Penilaian ini dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan membawa pada peningkatan hasil kinerja guru. Guru sebagai pendidik profesional dituntut untuk selalu melaksanakan tugas pembelajaran sebaik mungkin. Guru

harus mampu menunjukkan kinerja yang konstruktif dan efektif dalam mengajar, sebab akan berdampak positif terhadap prestasi belajar siswa.

Kinerja guru merefleksikan kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi sekolah. Kinerja guru dapat dilihat dari beberapa kriteria, yaitu karakter individu, proses, hasil dan kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil (Castetter, dalam Mulyasa, 2003). Kinerja guru bisa ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula dengan penempatan guru dalam bidang tugasnya. Agar mencapai kinerja profesional dengan baik, penempatan guru harus dilakukan sesuai dengan keahliannya. Pemberian tugas yang tidak sesuai dengan keahlian guru akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan guru, dan akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka, yang pada gilirannya dapat menghambat perkembangan semangat kerja guru. Padahal untuk mencapai kinerja yang optimal, semangat kerja guru harus positif, yaitu mampu mencintai tugas sebagai pekerjaan yang memiliki nilai keindahan karena sesuai dengan bidangnya.

Untuk mengetahui kinerja guru, evaluasi kinerja perlu dilakukan dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang telah ditetapkan. Menurut As'ad (1995), evaluasi atas kinerja seseorang dapat dilakukan dengan tiga kriteria yaitu: hasil tugas, perilaku dan ciri individu. Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria atau indikator yang bisa diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan membandingkan perilakunya dan rekan kerja yang lain. Akhirnya, evaluasi ciri individu dilakukan dengan cara mengamati karakteristik individu dalam berperilaku maupun bekerja dan cara mereka

berkomunikasi dengan orang lain. Evaluasi kinerja menjadi penting sebagai wujud umpan balik serta tindak-lanjut bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

Di bidang pendidikan, kinerja profesional guru dapat dilihat dari indikator, misalnya: unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara penyesuaian diri, kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sulistyorini, 2001). Kinerja guru perlu dievaluasi karena guru mengemban tugas profesi, yang hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh lewat program pendidikan dan pelatihan tertentu. Dengan kompetensi profesional yang dimiliki, guru harus memiliki tanggung jawab yang besar dalam mencapai kinerja sebagai pengajar, pembimbing, dan administrator kelas (Danim, 2002). Jadi, dapat diketahui bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa, kemampuan mengelola kelas, kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Selanjutnya, dapat dikemukakan bahwa guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja profesional biasanya merupakan guru yang efektif. Efektivitas guru ini tentu saja berbeda satu sama lain, baik terkait dengan kapasitas internal dari guru maupun level perkembangan mental dan emosional siswa yang juga berbeda satu sama lain. Guru yang efektif selalu bersikap waspada secara profesional, dengan terus berusaha untuk menjadikan masyarakat sekolah menjadi tempat yang paling baik bagi anak-anak muda. Guru yang efektif juga yakin akan nilai atau manfaat

pekerjaannya, sehingga mereka berusaha memperbaiki dan meningkatkan mutu pekerjaannya, serta ingin terus tumbuh dan berkembang dari waktu ke waktu.

Menurut Hamalik (2002), guru dianggap baik dalam pandangan siswa jika mereka bersikap demokratis, suka bekerja sama, baik hati, sabar, adil, konsisten, bersifat terbuka, suka menolong, ramah tamah, suka humor, memiliki bermacam minat, menguasai bahan pelajaran, fleksibel, dan menaruh minat yang baik pada siswa. Selain itu, guru yang efektif juga harus memiliki kemampuan menguasai pengetahuan teoretis mengenai belajar dan tingkah laku manusia, menunjukkan sikap yang menunjang proses belajar dan hubungan antar manusia secara murni, menguasai pengetahuan dalam mata pelajaran yang diajarkan, dan mempunyai kemampuan kecakapan teknis mengenai pembelajaran yang mempermudah siswa untuk belajar. Guru yang efektif mempunyai kualitas kemampuan dan sikap yang sanggup memberikan yang terbaik bagi peserta didik dan menyenangkan peserta didik dalam proses belajar mengajarnya.

Guru memegang peran strategis dalam membentuk dan mengembangkan watak dan potensi siswa. Mereka memiliki peran yang penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Dalam proses belajar mengajar, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan. Guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi di kelas untuk membantu proses perkembangan siswa. Penyampaian materi pelajaran hanya merupakan salah satu dari berbagai kegiatan dalam belajar sebagai proses yang dinamis dalam segala fase dan proses perkembangan siswa. Dengan kompetensi profesional yang dimiliki, guru diharapkan dapat mempunyai

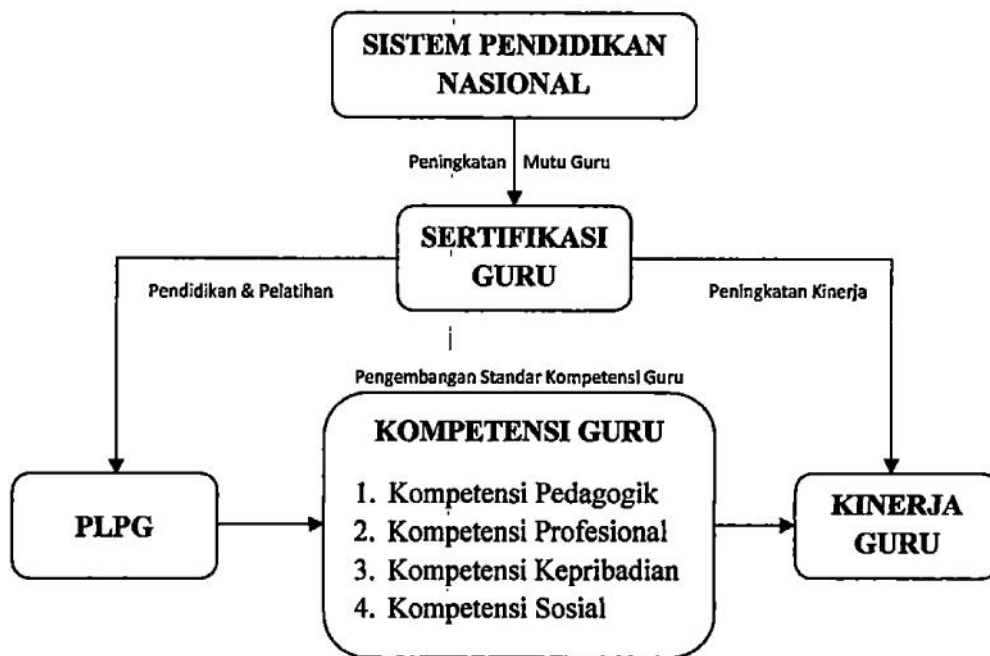
kinerja profesional dalam mendidik dengan tekanan lebih banyak pada pemberian arah dan motivasi pencapaian tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang, memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai, dan membantu perkembangan aspek pribadi seperti sikap, nilai, dan penyesuaian diri. Pada proses belajar-mengajar, guru tidak hanya terbatas menyampaikan ilmu pengetahuan, melainkan juga bertanggung jawab akan keseluruhan perkembangan kepribadian siswa. Guru harus dapat menciptakan proses belajar yang merangsang siswa belajar aktif dan dinamis dalam memenuhi kebutuhan dan menciptakan tujuan. Jika tujuan ini tercapai, kinerja profesional guru menjadi semakin optimal.

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa selain sebagai pengajar, guru juga berperan sebagai pembimbing, yaitu memberikan bantuan kepada setiap individu untuk mencapai pemahaman dan pengarahan diri yang sangat dibutuhkan untuk melakukan penyesuaian diri secara maksimal pada sekolah. Berkaitan dengan hal ini, Oemar (2002) mengatakan bahwa bimbingan adalah suatu proses pemberian bantuan terhadap individu untuk mencapai pemahaman diri dan pengarahan diri yang dibutuhkan untuk melakukan penyesuaian diri secara maksimal terhadap sekolah, keluarga serta masyarakat. Oleh karena itu, kompetensi profesional guru sangat diperlukan, yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, supaya guru dapat mencapai kinerja profesional secara optimal. Kompetensi profesional juga mensyaratkan guru mempunyai pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai bidang studi yang diajarkan. Kompetensi profesional merefleksikan penguasaan atas metodologi, yaitu mempunyai pengetahuan konsep teoretik, mampu memilih metode yang tepat dan mampu menggunakan dalam proses belajar mengajar. Jadi,

pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan guru untuk meningkatkan kompetensi profesional dalam rangka mendukung kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat diketahui bahwa profesionalisasi melalui program sertifikasi guru diarahkan untuk meningkatkan kemampuan guru sebagai tenaga pendidik profesional. Program sertifikasi ini dilaksanakan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, yang selama ini dinamakan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). Asumsinya, pelaksanaan PLPG ini diarahkan untuk meningkatkan kompetensi, baik kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial guru. Diharapkan, dengan makin meningkatnya kompetensi guru pada keempat dimensi tersebut, kinerja guru juga dalam proses belajar mengajar dapat meningkat dari waktu ke waktu.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

F. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka bisa dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang lebih spesifik sebagai berikut.

1. Bagaimana kebijakan sistem pendidikan nasional yang berkaitan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan?
2. Bagaimana kebijakan sertifikasi guru sebagai implementasi peningkatan mutu pendidikan di Kota Yogyakarta?
3. Bagaimana pelaksanaan PLPG di tingkat regional, dalam hal ini pada para guru di SMK PIRI 1 Yogyakarta
4. Bagaimana peran PLPG dalam meningkatkan kompetensi guru, khususnya kompetensi pedagogik, di SMK PIRI 1 Yogyakarta?
5. Bagaimana peran PLPG dalam meningkatkan kompetensi guru, khususnya kompetensi profesional, di SMK PIRI 1 Yogyakarta?
6. Bagaimana peran PLPG dalam meningkatkan kompetensi guru, khususnya kompetensi kepribadian, di SMK PIRI 1 Yogyakarta?
7. Bagaimana peran PLPG dalam meningkatkan kompetensi guru, khususnya kompetensi sosial, di SMK PIRI 1 Yogyakarta?
8. Bagaimana pengaruh upaya peningkatan kompetensi guru melalui PLPG terhadap kinerja guru di SMK PIRI 1 Yogyakarta?
9. Apa saja kendala yang dihadapi dihadapi guru di SMK PIRI 1 Yogyakarta dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja profesional melalui PLPG?