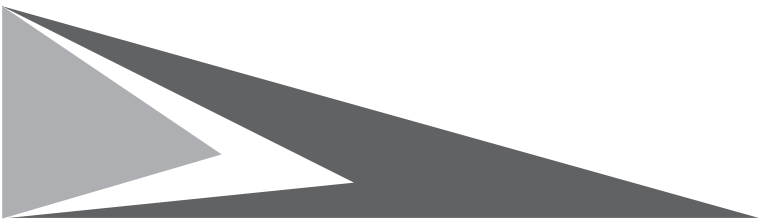




Pengembangan

KINERJA GURU

*Melalui Kompetensi, Komitmen dan
Motivasi Kerja*



**Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang-Undang
Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta**

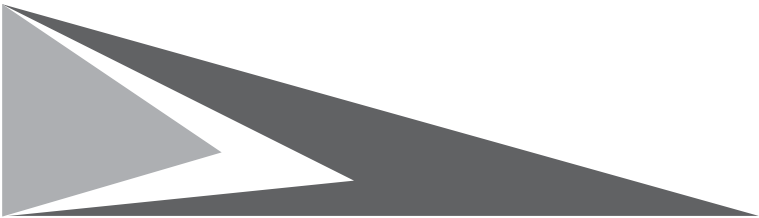
1. Hak Cipta adalah hak eksklusif pencipta yang timbul secara otomatis berdasarkan prinsip deklaratif setelah suatu ciptaan diwujudkan dalam bentuk nyata tanpa mengurangi pembatasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Pasal 1 ayat [1]).
2. Pencipta atau Pemegang Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 memiliki hak ekonomi untuk melakukan: a. Penerbitan ciptaan; b. Penggandaan ciptaan dalam segala bentuknya; c. Penerjemahan ciptaan; d. Pengadaptasian, pengaransemenan, atau pentransformasian ciptaan; e. pendistribusian ciptaan atau salinannya; f. Pertunjukan Ciptaan; g. Pengumuman ciptaan; h. Komunikasi ciptaan; dan i. Penyewaan ciptaan. (Pasal 9 ayat [1]).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah). (Pasal 113 ayat [3]).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah). (Pasal 113 ayat [4]).

Dr. Abd. Madjid, M. Ag



Pengembangan
KINERJA GURU

*Melalui Kompetensi, Komitmen dan
Motivasi Kerja*



Perpustakaan Nasional RI, Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Dr. Abd. Madjid, M. Ag

Pengembangan Kinerja Guru Melalui : *Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*/Dr. Abd. Madjid, M. Ag/Yogyakarta: Samudra Biru, 2016.

viii + 246 hlm.; 14 x 20 cm

ISBN: 978-602-6295-20-0

I. Pendidikan

II. Judul

Hak cipta dilindungi oleh Undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, tanpa izin tertulis dari penerbit.

Penulis : Dr. Abd. Madjid, M. Ag
Editor : Miftachul Huda, M.Si.
Lay Out : Joko Riyanto
Design Cover : Roslani Husein

Cetakan Pertama, Desember 2016

Diterbitkan Oleh:

Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI)

Jln. Jomblangan Gg. Ontoseno Blok B No 15

RT 12 RW 30 Banguntapan Bantul

DI Yogyakarta 55198

e-mail: psambiru@gmail.com

www.samudrabiru.co.id

Phone: 0813-2752-4748

KATA PENGANTAR

SYUKUR Alhamdulillah kehadiran Allah Swt. Atas taufik dan hidayah-Nya, penulisan buku ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana, sekalipun masih terdapat beberapa kelemahan dan kekurangan. Buku sederhana ini membahas tentang *Kinerja Guru*. Sebagaimana diketahui guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, baik dalam pendidikan formal maupun non formal.

Guru menempati posisi sentral dalam berbagai jenis, jenjang dan satuan pendidikan. Bahkan, telah berkembang kesadaran publik bahwa tidak ada guru, tidak ada pendidikan formal. Tidak ada pendidikan yang bermutu, tanpa kehadiran guru yang profesional dengan jumlah yang mencukupi. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input

pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Prof. Dr. H. Tb. Abin Syamsuddin Makmun, MA., Prof. Dr. H. Akdon, M. Pd. dan Dr. H. Danny Meirawan, M. Pd., guru dan sekaligus inspirator saya, yang secara konsisten memberikan semangat dan dorongan. Secara khusus ucapan terima kasih juga disampaikan kepada isteri penulis, Dra. Nur Aeni, serta anak-anak, Yanuar Ishaq dan Dina Fitriyana Mayrizka, atas segala dorongan dan motivasi yang diberikan.

Buku ini masih banyak kekurangan. Untuk itu, segala bentuk kritik dan nasihat dapat disampaikan ke email madjidabdul.madjid8@gmail.com. Atas segala perhatian, saya mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Desember 2016

Dr. Abd. Madjid, M. Ag

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II KINERJA GURU	9
A. Pengertian Kinerja Guru.....	9
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
C. Standar Kinerja Guru	14
BAB III KOMPETENSI GURU	19
A. Konsep Dasar Kompetensi.....	19
B. Karakteristik Kompetensi.....	24
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru.....	29
BAB IV KOMITMEN GURU.....	45
A. Definisi Komitmen	45
B. Dimensi-dimensi Komitmen.....	49

C. Membangun Komitmen Organisasional	55
BAB V MOTIVASI KERJA.....	61
A. Definisi Motivasi.....	61
B. Teori Motivasi.....	63
1) Teori Motivasi Klasik.....	64
2) Teori Motivasi Abraham Maslow	65
3) Teori Motivasi Dari Frederick Herzberg	67
4) Teori Motivasi Prestasi Dari Mc Clelland.....	69
BAB VI PENGEMBANGAN	
KINERJA GURU	73
A. Deskripsi Kinerja Guru.....	73
B. Deskripsi Kompetensi Guru	81
C. Deskripsi Komitmen Guru	96
D. Deskripsi Motivasi Guru	112
E. Kontribusi Kompetensi terhadap Kinerja Guru.....	122
F. Kontribusi Komitmen terhadap Kinerja Guru	125
G. Kontribusi Motivasi terhadap Kinerja Guru.....	128
H. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Guru.....	130
I. Model Pengembangan Hipotetik Kinerja Guru	132
DAFTAR PUSTAKA.....	141
LAMPIRAN : Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen	155
LAMPIRAN : Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 04 Mei 2007 Setandar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.....	211
BIODATA PENULIS	245



BAB I PENDAHULUAN

GURU merupakan salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Bahkan, telah berkembang kesadaran publik bahwa tidak ada guru, tidak ada pendidikan formal. Tidak ada pendidikan yang bermutu, tanpa kehadiran guru yang profesional dengan jumlah yang mencukupi. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan tersebut terdapat berbagai masalah yang berkaitan dengan kondisi guru di Indonesia. Beberapa hasil penelitian, misalnya yang dilakukan oleh Iskandar (2010), Mulyani (2013), dan Mardiyoko (2013) antara lain menemukan bahwa: (1) adanya keberagaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan, (2) belum adanya alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru, (3) pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan, dan (4) kesejahteraan guru yang belum memadai. Jika hal tersebut tidak segera diatasi, maka akan berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan.

Kualitas pendidikan yang rendah ditentukan sejumlah permasalahan penting, antara lain menurut Priansa (2014: 6) karena faktor efektivitas, efisiensi, relevansi dan standarisasi pendidikan, belum memadainya sarana dan prasarana pendidikan, kesempatan pendidikan yang belum merata, mahalnya biaya pendidikan, prestasi peserta didik yang masih rendah, serta rendahnya kualitas guru.

Kualitas guru yang rendah tentu diakibatkan perbedaan kualitas kinerja, kompetensi dan kemampuan yang dimiliki guru, yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan umumnya dan mutu pembelajaran khususnya. Bahkan menurut Danim (2006: 168), "salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja yang

memadai". Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru, dan bagaimana upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi guru.

Berbicara tentang persoalan mutu pendidikan, sebenarnya telah lama disorot dari berbagai perspektif dan cara pandang. Hasilnya mutu pendidikan belum sesuai dengan harapan. Banyak faktor yang bertalian dengan hal itu, salah satu diantaranya ialah faktor guru. Seperti dikemukakan oleh Sukmadinata (2006:203) "selain masih kurangnya sarana dan fasilitas belajar, adalah faktor guru". Selain guru belum bekerja dengan sungguh-sungguh, kemampuan profesional guru juga masih kurang, bahkan guru belum dapat diandalkan dalam berbagai aspek kinerjanya yang standar. Hal ini menurut Sanusi (2007: 17), karena guru belum memiliki "keahlian dalam isi dari bidang studi, pedagogis, didaktik dan metodik, keahlian pribadi dan sosial, khususnya berdisiplin dan bermotivasi, kerja tim antara sesama guru, dan tenaga kependidikan lainnya".

Upaya Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas) dan Kementerian Agama (Kemenag) sebetulnya telah melakukan berbagai usaha untuk memecahkan persoalan-persoalan di atas, antara lain, melalui berbagai pelatihan, peningkatan kompetensi guru, penataran, dan penelitian. Namun, dalam kenyataannya masih ada sejumlah persoalan

mendasar yang perlu dipecahkan dengan segera, misalnya, rendahnya mutu guru di berbagai jenis, jalur dan jenjang pendidikan, baik di lembaga-lembaga pendidikan yang dikelola oleh Kemendiknas maupun di lembaga-lembaga pendidikan yang dikelola oleh Kemenag.

Selain itu, pendidikan guru juga masih rendah. Berdasarkan data Ditjen Penjamin Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) bahwa “hingga tahun 2007 di jenjang pendidikan menengah, guru Sekolah Menengah Atas (SMA) yang berkualifikasi S1 baru mencapai 83,34 % dan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebanyak 77,53 %”. (KOMPAS, 11 April 2009). Jika mutu kualifikasi guru rendah, maka mereka akan sulit dan/atau kalah berkompetisi dengan guru yang lebih bermutu, sehingga berakibat hilangnya kesempatan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Selain rendahnya kualifikasi guru, kemampuan profesionalnya juga rendah, hal ini dapat dilihat dari masih rendahnya nilai rata-rata nasional Uji Kompetensi Guru (UKG), yaitu hanya 43,82 (Tempo, 3 Agustus 2012). Hal ini menunjukkan bahwa guru sebagai faktor utama dalam proses pembelajaran, sampai saat ini masih memiliki permasalahan yang belum tuntas.

Persoalan rendahnya kualitas guru, bahkan dengan kondisi yang lebih memprihatinkan, terjadi juga di lingkungan Kementerian Agama. Sebanyak 60% guru madrasah, baik Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA) tidak

memiliki kualifikasi akademik yang memadai sebagai guru; sebanyak 20% guru “salah kamar”, yaitu mengajar di luar bidang keahliannya, dan dari seluruh guru hanya 20% yang layak dari segi kualifikasi pendidikannya. Lebih jelasnya berdasarkan data dari Direktorat Pendidikan Madrasah Kementerian Agama, guru yang mengajar pada madrasah dari tingkat MI hingga MA berjumlah 524.679 yang terdiri dari Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 71.422 (13.61%) dan guru Non-PNS sebanyak 453.257 (86.39%). Banyaknya jumlah guru Non-PNS karena banyaknya lembaga madrasah yang berstatus swasta yang langsung dikelola oleh masyarakat.

Beberapa studi tentang guru (Rahardja, 2004; Inayatullah, 2011; dan Yasnawati, 2013) mengatakan bahwa selain persoalan kemampuan profesional guru, komitmen, disiplin dan motivasi, kinerja guru juga merupakan hal yang tidak kalah pentingnya. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan

proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Kinerja guru merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Sejalan dengan itu pula, Smith (2003:292) mengatakan bahwa kinerja merupakan "*output derive processes, human or other wise.*" Jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Lebih jauh Bacal (2005:3) mengatakan bahwa kinerja adalah "proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan antara seorang guru dan siswa". Dengan terjadinya proses komunikasi yang baik antar kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar. Sedangkan Bernardin & Russel (2010: 379) mengatakan bahwa kinerja merupakan "hasil yang diperoleh berdasarkan tugas/fungsi tertentu dalam periode tertentu". Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dalam usaha seseorang guru yang dicapai dengan adanya kemampuan dan

perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal.

Kinerja guru yang belum optimal menurut Mardiyoko *et al.* (2013: 85) bisa dilihat antara lain; 1) suka mangkir kerja, 2) meninggalkan jam mengajar sebelum waktunya habis, 3) malas bekerja, 4) banyaknya keluhan guru, 5) rendahnya prestasi kerja, 6) rendahnya kualitas pengajaran, 7) indisipliner, dan gejala negatif lainnya. Kondisi ini tentu tidak kondusif bagi kemajuan sekolah, padahal kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena langsung atau tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja.

Kinerja guru memang merupakan sesuatu yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor. Sejalan dengan itu, Mathis dan Jackson (2010:247) mengatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu, termasuk kinerja guru antara lain : 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi. Berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan peningkatan profesionalitas guru melalui pelatihan-pelatihan, seminar, kursus-kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Dalam pelaksanaannya, kita tidak hanya menuntut keahlian dari para ahli pengembang kompetensi guru saja

melainkan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru.

Perbaikan dan pengembangan secara terus-menerus dan berkelanjutan terhadap kondisi guru di atas mutlak diperlukan agar sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang diharapkan. Untuk mendapatkan guru yang berkualitas mustahil dapat terjadi dan tersedia dengan sendirinya, melainkan harus diupayakan penyiapan dan pengembangannya secara berencana dan berkesinambungan. Hal ini terjadi karena tuntutan standar kualitas serta kebutuhan di lapangan terus-menerus mengalami perubahan dan perkembangan seiring dengan pesatnya laju perkembangan penemuan dan inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi disertai rekayasa di segala bidang kehidupan secara global.

Persoalan-persoalan di atas perlu mendapat perhatian dan kajian mendalam utamanya bagi dunia pendidikan, pengambil kebijakan, guru, calon guru, dan siapa pun yang punya komitmen mengembangkan kualitas pendidikan di Indonesia. Untuk itu kehadiran buku ini--meski tentu saja masih sangat terbatas--menjadi sangat penting. Buku ini akan memfokuskan kajian pada persoalan; Pengembangan Kinerja Guru melalui Peningkatan Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja.



BAB II KINERJA GURU

GURU merupakan jabatan profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya dengan baik. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar, pelatih dan peneliti hendaknya dapat berimbans kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

A. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "*performance*". Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja

merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu (Kane, 2006:237). Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. (LAN, 2002: 24).

Menurut Smith (2003:292) *performance* atau kinerja adalah “.... *Output derive from processes, human or therwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Bernardin dan Russel(2010:324) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut : “*Performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period* “ (prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Sementara itu, Mathis dan Jackson (2010:378), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas

keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, Kinerja Guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Sutermeister (2006:45) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh “kemampuan (*ability*) dan

motivasi (*motivation*)". Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, latihan dan minat. Keterampilan dipengaruhi oleh pembawaan (bakat) dan kepribadian. Motivasi dipengaruhi oleh interaksi faktor-faktor dari: (1) lingkungan fisik pekerjaan, (2) lingkungan sosial pekerjaan yang terdiri dari (a) kepemimpinan, (b) organisasi formal atau lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi dan manajemen.

Sedikit berbeda dengan pandangan di atas, Timpe dalam Suprpto (2000:14) mengemukakan bahwa kinerja merupakan akumulasi dari tiga faktor yang saling berkaitan, yaitu; 1) keterampilan, 2) upaya dan 3) sifat-sifat eksternal". *Keterampilan* yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. *Upaya* dapat berupa motivasi yang diperlihatkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. *Kondisi eksternal* dapat berupa fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kinerja seseorang.

Berkaitan dengan kinerja guru, *Georgia Departement of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Kemendiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu "1) Rencana Pelaksanaan Program (RPP), 2) Prosedur pembelajaran (*classroom*

procedure) dan hubungan antarpribadi (*interpersonal skill*) dan 3) Penilaian pembelajaran” (Rusman, 2011:75).

Apabila dikaitkan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Berkaitan dengan ini, Mitchell dalam Uno dan Lamatenggo (2012:68) merinci cakupan wilayah kinerja atas lima faktor dominan, yaitu “kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi”.

Berdasarkan kajian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal kinerja guru ditentukan oleh; a) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service education*, b) motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. Motivasi itu tentu saja tidak bisa dilepaskan dari faktor lingkungan dimana guru itu bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah dimana guru itu bekerja, misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan bahkan iklim sekolah juga ikut menentukan kinerja seorang guru.

C. Standar Kinerja Guru

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang kurang efektif.

Dengan kata lain standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Menurut Invanchevich (2006 : 346), patokan tersebut meliputi:

1. Hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi sekolah
2. Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi sekolah.
3. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi sekolah dalam memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat dalam organisasi sekolah tersebut.
4. Keadaptasian, mengacu kepada ukuran tanggapan organisasi sekolah terhadap perubahan yang terjadi.

Sehubungan dengan standar kinerja guru, Sahertian dalam Rusman (2011:51) menyimpulkan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas

guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayagunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; dan (5) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi: (1) menguasai bahan/materi pembelajaran; (2) mengelola program pembelajaran; (3) Mengelola kelas; (4) menggunakan media dan sumber belajar; (5) menguasai landasan pendidikan; (6) mengelola interaksi pembelajaran; (7) menilai prestasi belajar siswa; (8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasisekolah; dan (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

Kendati demikian, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik, belum tentu memiliki kinerja yang baik, karena kinerja guru tidak semata diperoleh melalui kemampuan kompetensi, tetapi kinerja guru juga berkaitan dengan kemampuan memotivasi diri untuk menunaikan tugas dengan baik dan memotivasi diri untuk terus berkembang. Oleh karena itu, kinerja

guru merupakan perwujudan dari kompetensi guru plus kemampuan diri dan motivasi untuk mengerjakan tugas dengan baik serta memacu diri secara terus menerus untuk berkembang. Esensi dari kinerja guru ini tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang digelutinya, dalam hal ini proses pembelajaran di sekolah khususnya dan dunia pendidikan pada umumnya.

Kinerja guru merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran. Artinya kalau guru yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran mempunyai kinerja yang bagus, akan mampu meningkatkan kualitas didalam pembelajaran sekolah, dengan salah satu cara memotivasi siswa untuk lebih giat belajar, untuk memotivasi belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru dalam kelas. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomot 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kinerja guru yang harus dimiliki seorang guru yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kepribadian, (3) Sosial, (4) Profesional.

Kompetensi pedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar dikelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran, memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan

mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia, bahkan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran. Sedangkan kompetensi kepribadian merupakan kemampuan seseorang yang diwujudkan dalam kepribadian yang mantap dan berwibawa, stabil, dewasa dan berakhlak mulia serta mampu sebagai teladan bagi peserta didik.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan seseorang yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, sehingga yang bersangkutan mampu membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Sedangkan kompetensi sosial adalah kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, antar sesama pendidik, tenaga pendidikan, orang tua/wali peserta didik serta masyarakat sekitar.



BAB III KOMPETENSI GURU

A. Konsep Dasar Kompetensi

KATA "kompetensi" memiliki sejumlah pengertian. Masing-masing ahli biasanya menyoroti dari berbagai aspek dan dengan penekanan yang berbeda. Dalam bahasa Inggris terdapat beberapa istilah yang mengandung makna apa yang dimaksudkan dengan kompetensi.

1. *Competence (n) is being competent, ability (to do the work).*

Pengertian ini menunjukkan bahwa kompetensi itu pada dasarnya menunjukkan kepada kecakapan atau kemampuan untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan.

2. *Competent (adj) refers to persons having ability, power, authority, skill, knowledge, etc. (to do what is needed).*

Definisi ini menunjukkan bahwa kompetensi itu pada dasarnya merupakan suatu sifat (karakteristik) orang-orang yang kompeten, yaitu orang yang memiliki kecakapan, daya (kemampuan), otoritas, (kewenangan), kemahiran (keterampilan), pengetahuan dan sebagainya untuk mengerjakan apa yang diperlukan.

3. *Competency is rational performance which satisfactory meets the objectives for a desired condition.*

Sedangkan definisi ketiga ini lebih menekankan bahwa kompetensi menunjukkan kepada tindakan (kinerja) rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi (prasyarat) yang diharapkan.

Sementara itu Coopersmith (2001:38) mengatakan : “Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk sukses memenuhi tuntutan prestasi, yang ditandai dengan keberhasilan individu dalam mengerjakan bermacam-macam tugas dengan baik”. Ini berarti kompetensi merupakan persyaratan penting bagi efektivitas atau kesuksesan pemimpin (kepemimpinan) dan manajer (manajemen) dalam mengemban peran, tugas, fungsi, atau pun tanggung jawabnya. Sedangkan Boyatzis (2001: 213), orang yang pertama kali mempopulerkan istilah kompetensi mendefinisikan sebagai “kemampuan yang dimiliki seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan”.

Lebih lanjut Amstrong dan Baron (2005:135) dalam kajiannya membedakan pengertian antara *competence* dan *competency*. *Competence* menggambarkan apa yang dibutuhkan seseorang agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pengertian *competence* ini lebih memperhatikan pada akibat (*effect*) daripada usaha (*effort*) dan pada *output* daripada *input*. Sedangkan *competency* mengacu pada dimensi-dimensi perilaku sehingga sering juga disebut kompetensi perilaku (*behavioural competencies*). Pengertian *competency* dimaksudkan untuk menggambarkan bagaimana orang-orang berperilaku ketika mereka melakukan perannya dengan baik.

Beberapa pandangan di atas mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan karakteristik atau kepribadian (*traits*) individual yang bersifat permanen yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Selain *traits* dari Spencer dan Zwell tersebut, terdapat karakteristik kompetensi lainnya, yaitu berupa *motives*, *self concept*, *knowledge*, dan *skill* (Spencer and Spencer, 2003:255).

Berbagai kompetensi tersebut mengandung makna sebagai berikut : *Traits* merujuk pada ciri bawaan yang bersifat fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi. *Motives* adalah sesuatu yang selalu dipikirkan atau diinginkan seseorang, yang dapat mengarahkan, mendorong, atau menyebabkan orang melakukan suatu tindakan. Motivasi dapat

mengarahkan seseorang untuk menetapkan tindakan-tindakan yang memastikan dirinya mencapai tujuan yang diharapkan. *Self concept* adalah sikap, nilai, atau citra yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri; yang memberikan keyakinan pada seseorang siapa dirinya. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang tertentu. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik mental atau pun fisik.

Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi.

Sedarmayanti (2007: 125) menyimpulkan pendapat beberapa ahli tentang kompetensi sebagai berikut :

- a. Konsep luas, memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja. Menyangkut organisasi dan perencanaan pekerjaan, inovasi dan mengatasi aktivitas rutin, kualitas efektivitas personel yang dibutuhkan di tempat berkaitan dengan rekan kerja, manajer serta pelanggan.
- b. Kemampuan dan kemauan melakukan tugas.
- c. Dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja.
- d. Karakteristik individu apapun yang dapat dihitung dan diukur secara konsisten, dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antara kinerja efektif

dan tidak efektif.

- e. Kemampuan dasar dan kualitas kinerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.
- f. Bakat, sifat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja efektif dan baik sekali.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Identifikasi kompetensi yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja organisasi sekolah dapat dilakukan dengan cara :

- a. Mengerti tujuan atau visi organisasi, dan langkah strategi yang hendak dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi sekolah.
- b. Identifikasi pekerjaan kunci dalam organisasi. Pekerjaan yang mempunyai dampak paling besar terhadap kinerja organisasi sekolah. Lalu tentukan kompetensi yang disyaratkan jabatan tersebut.

Menurut Spencer and Spencer (2003:126), kompetensi bisa dianalogikan seperti "gunung es" dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada diatas air. Bagian di bawah permukaan air tidak terlihat mata namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di

atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian "sadar" seseorang sedangkan motif seseorang berada pada alam "bawah sadarnya".

Spencer and Spencer (2003:256) mendefinisikan kompetensi adalah "sebagai suatu karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau memprediksikan kinerja yang sangat baik". Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Karakteristik menunjukkan bahwa kompetensi itu merupakan suatu bagian dari kemampuan seseorang untuk bertahan dan dapat memprediksi perilakunya dalam situasi dan pekerjaan yang lebih luas.

B. Karakteristik Kompetensi

Spencer dan Spencer (2003:257) juga memberikan lima karakteristik dasar dari kompetensi, yaitu :

- a. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan adanya tindakan. Motif ini meggerakkan, mengarahkan dan menetapkan perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan.
- b. Sifat (*traits*), yaitu, karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
- c. Konsep pribadi (*self concept*), yaitu perilaku, nilai-nilai dan kesan pribadi seseorang.

- d. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu.
- e. Keterampilan (*skill*) yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik dan mental tertentu.

Pengertian kompetensi yang lazim digunakan di *Civil Service College* adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja dengan memenuhi standar. Pengertian kompetensi ini merujuk pada kecakapan atau kelayakan seseorang individu dalam organisasi untuk menjalankan tugas penuh tanggungjawab dan sempurna. Kompetensi juga merujuk pada sifat (*trait*) inividu yang dapat atau berhubungan dengan prestasi kerja. Keterampilan yang dimaksudkan boleh didasarkan kepada motif, sifat, sikap atau nilai, tahap pengetahuan atau pemikiran atau kemahiran bertingkah laku. Kesemua ciri ini dapat dijadikan petunjuk atau indikator untuk menilai kinerja seseorang.

Sekalipun pengertian kompetensi relatif berbeda satu sama lain, namun pada dasarnya terdapat suatu pemahaman bahwa kompetensi dibentuk dari 5 (lima) elemen utama. Elemen-elemen tersebut adalah motif (*motive*), sifat (*traits*), konsep pribadi (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan(*skill*). Oleh karena itu, kompetensi dapat didefinisikan sebagai tingkat motif, sifat, konsep pribadi, pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan

dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1: “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, dasar dan menengah”.

Guru juga perlu memiliki kompetensi profesional yaitu selalu meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Kompetensi guru menurut Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru dalam menjalani tugas keprofesionalannya.

Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Dalam hal ini guru dikatakan sebagai pendidik, bertugas sebagai pemelihara (konservator), penerus (transmisor), serta penerjemah (transformator) sistem-sistem nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan dan aturan yang berlaku di masyarakat.

Beberapa pendapat para ahli tentang kompetensi

guru adalah sebagai berikut :

- a. Abdul Majid dalam Yamin (2000: 6); standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan.
- b. Suwardi dalam Yamin (2000: 8); standar kompetensi guru memiliki tiga komponen:
 - 1) Komponen pengelolaan pembelajaran
 - 3) Komponen pengelolaan potensi
 - 3) Komponen penguasaan akademik
- c. Rusman (2011:73) membagi standar kompetensi guru menjadi tiga komponen kompetensi, yaitu:
 - 1) Kompetensi pengelolaan pembelajaran
 - 2) Kompetensi pengembangan potensi yang diorientasikan pada pengembangan profesi
 - 3) Kompetensi penguasaan akademik yang mencakup pemahaman wawasan pendidikan, penguasaan bahan kajian akademik.
- d. Cooper dalam Sudjana (2003: 18) membagi empat kompetensi guru yaitu:
 - 1) Mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia
 - 2) Mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya

3) Mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya.

4) Mempunyai keterampilan teknik mengajar

Syarat menjadi guru adalah wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani & rohani, kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Menurut Sardiman dalam Yamin (2000: 162-177); ada kompetensi guru yang merupakan profil kemampuan dasar bagi seorang guru:

- a. Menguasai bahan
- b. Mengelola program belajar-mengajar
- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media/sumber
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan
- f. Mengelola interaksi belajar-mengajar
- g. Untuk memperlancar kegiatan pengelolaan interaksi belajar-mengajar, diperlukan kegiatan sarana-sarana pendukung yang lain, termasuk antara lain mengetahui prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru

Kompetensi seorang guru ditentukan oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor yang berasal dari dalam diri guru (internal), meliputi:
 - 1) Tingkat pendidikan
 - 2) Keikutsertaan dalam berbagai pelatihan dan kegiatan ilmiah
 - 3) Masa kerja dan pengalaman kerja
 - 4) Tingkat kesejahteraan
 - 5) Kesadaran akan kewajiban dan panggilan hati nurani
- b. Faktor yang berasal dari luar diri guru (eksternal), meliputi:
 - 1) Besar gaji dan tunjangan yang diterima
 - 2) Ketersediaan sarana dan media pembelajaran
 - 3) Kepemimpinan kepala sekolah
 - 4) Kegiatan pembinaan yang dilakukan
 - 5) Peran serta masyarakat

Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pende-

katan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten.

Sarimaya dalam Yamin (2000: 17-22) menjelaskan keempat jenis kompetensi guru beserta sub-kompetensi dan indikator esensial, sebagai berikut:

- a. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru. Kriteria kompetensi kepribadian meliputi:
 1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
 2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
 3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
 4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
 5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Secara rinci sub-kompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Sub-kompetensi kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial; bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sebagai norma sosial, bangga sebagai guru dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- 2) Sub-kompetensi kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial; menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- 3) Sub-kompetensi kepribadian yang arif memiliki indikator esensial; menampilkan tindakan yang didasarkan pada pemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- 4) Sub-kompetensi kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial; memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- 5) Sub-kompetensi akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial; bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur dan ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.
- 6) Sub-kompetensi evaluasi diri dan pengembangan diri memiliki indikator esensial; memiliki kemampuan untuk berintrospeksi, dan mampu mengem-

bangkan potensi diri secara optimal.

- b. Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci sub-kompetensi tersebut dapat dijabarkan menjadi indikator esensial, sebagai berikut:
 - 1) Sub-kompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
 - 2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Sub-kompetensi ini memiliki indikator esensial; memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
 - 3) Sub-kompetensi melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial; menata latar (*setting*) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.

- 4) Sub-kompetensi yang merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial; merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- 5) Sub-kompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial; memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik.

Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan guru juga harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan, sehingga dapat dinyatakan bahwa kriteria kompetensi pedagogik meliputi:

- a. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional,

- dan intelektual.
- b. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
 - c. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
 - d. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
 - e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
 - f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki
 - g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
 - h. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
 - i. Melakukan tindak reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
- c. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.

Kompetensi profesional, yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu untuk menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update* dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:

- 1) Sub-kompetensi menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial; memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Sub-kompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial; menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi secara profesional dalam konteks global.

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek sebagai berikut:

Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peran dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus disambut oleh siswa sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemampuan belajar yang tidak pernah putus. Dalam melaksanakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dengan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar, oleh karena itu guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai dengan konteks materinya. Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip dikdaktif metodik sebagai ilmu keguruan. Misalnya bagaimana menerapkan prinsip apersepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi, dan prinsip-prinsip lainnya. Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk mengukur hasil belajar harus benar dan tepat. Diharapkan pula guru dapat menyusun item secara benar, lebih jauh agar tes yang digunakan harus dapat memotivasi siswa belajar. Adapun kriteria kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut:

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
 - b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
 - c. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
 - d. Mengembangkan keprofesional secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
 - e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.
- d. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki sub-kompetensi dengan indikator sosial, sebagai berikut:
- 1) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Sub-kompetensi ini memiliki indikator esensial; berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
 - 2) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
 - 3) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif

dengan orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 3 dinyatakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Selanjutnya dikatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- a. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampunya
- b. Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu

Secara ringkas kompetensi profesional guru dapat diuraikan sebagai berikut:

- 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
- e. Kompetensi secara profesional guru dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Kompetensi ini berkaitan dengan kualifikasi akademik yang dipersyaratkan oleh guru sekolah. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, definisi kualifikasi adalah keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan tertentu (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2001:603). Dalam definisi lain kualifikasi diartikan sebagai hal-hal yang dipersyaratkan baik secara akademis dan teknis untuk mengisi jenjang kerja tertentu (<http://www.mcscv.com>). Menurut Hornby (2007:289) kualifikasi adalah keahlian dasar, pendidikan, ijazah atau keadaan yang membatasi sedangkan akademik adalah hal tentang sekolah, perguruan tinggi, atau pengajaran.

Jadi, kualifikasi mendorong seseorang untuk memiliki suatu “keahlian atau kecakapan khusus”. Dalam dunia pendidikan, kualifikasi dimengerti sebagai keahlian atau kecakapan khusus dalam bidang pendidikan, baik sebagai pengajar mata pelajaran, administrasi pendidikan dan seterusnya. Dalam arti kata lainnya, kualifikasi berarti keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu atau menduduki jabatan

tertentu melalui pendidikan. Kualifikasi akademik guru merupakan keahlian seseorang untuk dapat mengajar dan membimbing anak didik yang dikategorikan pada keprofesian seseorang pada bidang pendidikan dan dibuktikan dengan ijazah.

Kualifikasi akademik sering juga disebut dengan latar belakang pendidikan. Menurut Dick dan Corey (2000:153) bahwa latar belakang pendidikan mempengaruhi kepribadian dan pengetahuan seseorang. Sementara itu, Siagian (2006:68) menyatakan bahwa melalui pendidikan seseorang diharapkan dapat (1) menambah cakrawala berpikir; (2) menambah rasa ingin tahu; (3) penguasaan disiplin ilmu; (4) memiliki kemampuan berpikir logis dan sistematis dan (5) memiliki daya analisis tinggi.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kualifikasi akademik merupakan persyaratan yang dimiliki seseorang dalam bidang pendidikan yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang memberikan pengajaran di sekolah atau madrasah.

Adapun beberapa peraturan perundang-undangan yang menyangkut kualifikasi akademik, yaitu:

1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
3. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru

dan Dosen

4. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, Pasal 1, butir (2) dinyatakan bahwa kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Dari pernyataan tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa kualifikasi akademik merupakan sebuah pengakuan formal yang dikeluarkan oleh suatu Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) resmi yang ditandai dengan ijazah sebagai bukti seseorang telah melalui jenjang pendidikan tertentu. Pada Pasal 8 dinyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Selanjutnya, kualifikasi akademik tersebut diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pentingnya kualifikasi akademik seorang guru bertujuan untuk memastikan penguasaan keahlian atau pengetahuan guru dalam mewujudkan tujuan pembelajaran serta mengukur tingkat penguasaan guru terhadap mata pelajaran yang diampunya sehingga diyakini ketercapaian tujuan pembelajaran dapat diraih secara optimal.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pasal 28 tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan dijelaskan 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 seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/ atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan/ atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.
4. Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan (4) dikembangkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 pasal 29 ayat (1) sampai (6), didalamnya mengatur kriteria pendidik bagi setiap jenjang satuan pendidikan. Salah satu contoh dapat dilihat pada ayat

(4), dimana untuk satuan pendidikan tingkat SMA dan sederajatnya diwajibkan memiliki minimal:

1. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1)
2. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan
3. Sertifikat profesi guru untuk SMA/MA

Dalam memperoleh ijazah sebagai bentuk pengakuan terhadap kualifikasi akademik harus diyakini ijazah tersebut diperoleh secara legal dan berasal dari institusi pendidikan yang resmi dan diakui oleh pemerintah. Guru yang terbukti memperoleh kualifikasi akademik dan/atau sertifikat pendidik dengan cara melawan hukum diberhentikan sebagai guru dan wajib mengembalikan seluruh tunjangan profesi, tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional dan penghargaan sebagai guru yang pernah diterima (Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, Pasal 63 ayat 5).

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam pencapaian mutu pembelajaran. Menurut Darling and Hammond (2006:10), "Teori pembelajaran modern menyiratkan bahwa para guru harus menjadi pendiagnosis, organisator pengetahuan dan pelatihan terampil untuk membantu para siswa menguasai informasi dan keterampilan yang kompleks". Selain itu peran guru juga sangat penting dalam pembentukan karakter dan sikap murid, karena murid membutuhkan contoh

di samping pengetahuan tentang nilai baik buruk, benar-salah dan indah-tidak indah. Dibutuhkan guru yang bermutu karena perannya dalam pengembangan intelektual, emosional dan spiritual murid. Selanjutnya, menurut Killen (2008: 5), “Pengetahuan, kemampuan dan keyakinan guru memiliki pengaruh penting terhadap apa yang dipelajari siswa”. Semua kemampuan yang dimiliki guru dalam proses pembelajaran di satuan pendidikan diawali dari bekal berkualifikasi akademik yang sesuai dengan persyaratan.

Sementara itu, kondisi yang dihadapi saat ini adalah rendahnya mutu pembelajaran yang salah satunya disebabkan oleh rendahnya kualifikasi akademik guru. Hal ini didukung oleh kenyataan masih banyaknya guru yang belum dapat diandalkan dalam berbagai aspek kinerjanya yang standar, sebab guru “belum memiliki keahlian dalam isi dari bidang studi, pedagogis, didaktik, dan metodik, keahlian pribadi dan sosial, khususnya berdisiplin dan bermotivasi, kerja tim antara sesama guru, dan tenaga kependidikan lain” (Sanusi, 2007:17). Dengan demikian untuk mengembangkan pembelajaran yang bermutu dapat dimulai dari ketercapaian kualifikasi akademik guru sesuai dengan bidang tugasnya. Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kualifikasi akademik guru ditunjukkan dengan ijazah yang merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan atau mata pelajaran yang diampunya sesuai dengan standar nasional pendidikan.



BAB IV

KOMITMEN GURU

A. Definisi Komitmen

KOMITMEN adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Meyer dan Allen dalam Luthan (2008:147) menyatakan bahwa komitmen merupakan "sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya." Karyawan yang memiliki komitmen organisasional adalah karyawan yang mempunyai keinginan kuat untuk menjadi anggota utama dari organisasinya, mempunyai kemauan kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan organisasi, mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Porter et al. dalam Kedsuda and Ogunlana (2007:167) mendefinisikan kata "komitmen" sebagai kekuatan

dari seorang individu yang diidentifikasi dengan keterlibatan dalam satu organisasi tertentu. Selanjutnya, Porter et al. Kedsuda and Ogunlana (2007:167) mengemukakan bahwa komitmen mempunyai tiga komponen utama: kepercayaan (anggapan) kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; suatu kesediaan untuk menggunakan usaha cukup besar atas nama organisasi; dan satu keinginan terbatas untuk memelihara keanggotaan organisasi.

Mathis dan Jackson (2010:122) memberikan definisi "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with in organization.*" Dari definisi di atas maka komitmen organisasional merupakan tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi dan berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Selanjutnya, Mathis dan Jackson (2010:122) mengemukakan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapat kepuasan yang lebih besar.

Robbins (2009:113) menyatakan bahwa komitmen organisasional "*A state in which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization.*" Dari pernyataan di atas maka komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta

berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Selanjutnya, ia menekankan pada keberpihakan karyawan terhadap organisasi dan kesungguhan karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi serta upaya karyawan untuk tetap bertahan. Robbins (2009:113) juga mengemukakan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut tersebut.

Pengertian yang agak berbeda dikemukakan oleh McShane and Glinow (2005:126) yang mengatakan bahwa *“Organizational commitment refers to the employee’s emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization.”* Dari definisi diatas maka komitmen organisasional merupakan pernyataan emosional karyawan yang diidentifikasi dengan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi tertentu.

Greenberg and Baron (2005:175) menjelaskan komitmen organisasional sebagai *“The concept of organizational commitment is concerned with the degree to which people are involved with their organization and are interested in remaining a part of them.”* Konsep komitmen organisasional merujuk pada tingkat keterlibatan orang-orang dengan organisasi mereka dan tertarik sebagai bagian dari diri mereka. Pada sumber yang sama dijelaskan bahwa para karyawan yang loyal bekerja pada perusahaan sepanjang hidup mereka tidak ingin berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain

untuk mengejar karier mereka. Menurut Kreitner & Kinicki (2005:274) komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Menurut Dyne and Graham (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah: personal, situasional dan posisional. Personal mempunyai ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Lebih lanjut Dyne and Graham (2005:312) menjelaskan karakteristik dari personal yang ada yaitu: usia, masa kerja, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan keterlibatan kerja. Situasional yang mempunyai ciri-ciri dengan adanya: nilai (*value*) tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi. Sedangkan posisional dipengaruhi oleh masa kerja dan tingkat pekerjaan.

Komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus pada kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan *turnover* tenaga kerja. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran atau masuk-keluar.

Berdasarkan pada beberapa pengertian dari komitmen organisasional yang dikemukakan oleh beberapa pakar maka dapat dilihat aspek-aspek

mengenai komitmen organisasional yang dapat diukur berdasarkan sikap dan perilaku dari individu-individu dalam suatu organisasi yaitu keterikatan, keterlibatan, kebersamaan, kesetiaan dan pengidentifikasian diri yang mempunyai implikasi pada keputusan untuk tetap sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi.

Berdasarkan konstruk pengertian komitmen organisasional di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional seorang guru kepada organisasi atau sekolahnya dapat dicirikan sebagai berikut: 1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi sekolah dan akan berusaha sekuat tenaga melakukan pekerjaan dengan profesional untuk memajukan sekolah, 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi sekolah, dan 3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi sekolah.

B. Dimensi-dimensi Komitmen

Meyer, Allen & Smith (2003:234) membedakan antara dua jenis komitmen yaitu: a) *Affective Commitment*, dan b) *Continuance Commitment*. *Affective Commitment* menunjukkan rasa memiliki dan emosi rasa sayang terhadap organisasi, sedangkan *Continuance commitment* menekankan biaya yang dirasakan jika meninggalkan organisasi. Selanjutnya, Meyer, Allen & Smith (2003:234) memperkenalkan komitmen ketiga dari komitmen yaitu *Normative Commitment* yang menunjukkan kewajiban yang dirasakan untuk tetap bertahan di dalam

organisasi. Kemudian Meyer, Allen & Smith (2003:234) merevisi skala *normative commitment* untuk menjelaskan perbedaan *affective* dan *normative commitment*.

Beberapa karyawan menunjukkan sebuah keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap sasaran-sasaran dan nilai-nilai organisasi yang baru. Kelompok karyawan juga mendesak usaha-usaha untuk organisasi baru dan menunjukkan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan. Meyer, Allen & Smith (2003:235) menamakan bentuk komitmen ini sebagai *organizational affective commitment*.

Meyer dan Allen dalam Luthan (2008:148) mengemukakan dimensi-dimensi komitmen organisasional sebagai berikut:

1. *Affective commitment* (komitmen afektif). Komitmen afektif mengacu pada rasa sayang emosional karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam organisasi. Menurut Robbins (2009:113) komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Menurut Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. dalam Yachouchi (2009:140) indikator dari komitmen afektif ini adalah bangga menjadi bagian perusahaan, bangga terhadap perusahaan, usaha ekstra, peduli akan nasib perusahaan, senang memilih perusahaan sebagai tempat bekerja.
2. *Continuance commitment* (komitmen kontinuens). Komitmen kontinuens mengacu pada penilaian karyawan mengenai apakah biaya untuk

meninggalkan organisasi lebih besar daripada biaya untuk tetap tinggal dalam organisasi. Menurut Robbins (2009:114) komitmen berkelanjutan berkaitan dengan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya. Menurut Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. dalam Yachouchi (2009:140) indikator komitmen kontinuens adalah kesesuaian dengan kebijakan perusahaan mengenai karyawan, loyalitas pada perusahaan, alternatif pekerjaan, manfaat yang diperoleh jika bekerja dalam jangka waktu lama, perubahan jika meninggalkan perusahaan, keputusan bekerja pada perusahaan merupakan keputusan yang fatal.

3. *Normative commitment* (Komitmen normatif). Komitmen normatif mengacu pada perasaan berkeajiban dari karyawan kepada organisasi. Karyawan dengan level yang tinggi dari komitmen normatif akan tetap berada dalam organisasi karena merasa mereka seharusnya melakukannya. Dengan kata lain komitmen normatif didasarkan pada kewajiban moral untuk tetap setia. Hal tersebut senada dengan yang diungkapkan oleh Robbins (2009:114) bahwa komitmen normatif merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Menurut Mowday, R. T., Steers, R. M., &

Porter, L. W. dalam Yachouchi (2009:140) indikator komitmen normatif adalah kecocokan dengan norma-norma perusahaan, perusahaan merupakan yang terbaik sebagai tempat kerja, penerimaan semua tipe pekerjaan, perusahaan sebagai sumber inspirasi.

Berdasarkan tiga jenis komitmen di atas tentu saja yang tertinggi tingkatannya adalah *Affective Commitment*. Anggota/karyawan suatu organisasi dengan *Affective Commitment* tinggi akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi. Sedangkan tingkatan terendah adalah *Continuance Commitment*. Anggota/karyawan suatu organisasi yang terpaksa menjadi anggota/karyawan untuk menghindari kerugian finansial atau kerugian lain, akan kurang/tidak dapat diharapkan berkontribusi berarti bagi organisasi. Untuk *Normative Commitment*, tergantung seberapa jauh internalisasi norma agar anggota/karyawan bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Komponen normatif akan menimbulkan perasaan kewajiban atau tugas yang memang sudah sepatutnya dilakukan atas keuntungan-keuntungan yang telah diberikan organisasi.

Meyer, Allen & Smith (2003:258) mendeskripsikan indikator dari komitmen organisasi sebagai berikut: Indikator *affective commitment*, Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap

organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah. Demikian pula seorang guru dengan *affective commitment* yang tinggi tentu akan memiliki kedekatan emosional yang erat dengan sekolah. Implikasinya tentu seorang guru yang memiliki komitmen seperti ini akan memiliki motivasi kerja dan komitmen yang tinggi untuk memajukan sekolahnya.

Berdasarkan beberapa penelitian *affective commitment* memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi/sekolah. Dalam hal *role-job performance*, atau hasil pekerjaan yang dilakukan, individu dengan *affective commitment* akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan yang komitmennya lebih rendah. Kim dan Mauborgne (Meyer, Allen & Smith, 2003:258) menyatakan individu dengan *affective commitment* tinggi akan lebih mendukung kebijakan sekolah dibandingkan yang lebih rendah. *Affective commitment* memiliki hubungan yang erat dengan pengukuran *self-reported* dari keseluruhan hasil pekerjaan individu (e.g., Bycio, Hackett, & Allen; Ingram, Lee, & Skinner; Leong, Randall, & Cote; Randal, Fedor, & Longenecker; Sager & Johnston dalam Meyer, Allen & Smith, 2003:258).

Berdasarkan penelitian yang didapat dari *self-report* tingkah laku (Allen & Meyer; Meyer et al.; Pearce dalam Meyer, Allen & Smith, 2003:258) dan *assesment* tingkah laku (e.g., Gregersen; Moorman et al.; Munene; Shore & Wayne dalam Meyer, Allen & Smith,

2003:258) karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki tingkah laku *organizational citizenship* yang lebih tinggi daripada yang rendah. Berdasarkan penelitian Ghirschman (1970) dan Farrell (1983), Meyer et al. (2003) meneliti tiga respon ketidakpuasan, yaitu *voice, loyalty, dan neglect*.

Menurut Quest (2005:342) indikator-indikator perilaku komitmen yang dapat dilihat pada karyawan adalah :

1. Melakukan upaya penyesuaian. Bagi seorang guru, perilaku komitmen ini ditunjukkan dengan cara selalu menyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi lingkungan organisasi sekolah dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi sekolah, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.
2. Meneladani kesetiaan. Perilaku komitmen jenis ini ditunjukkan oleh seorang guru dengan cara membantu orang lain, baik dengan Kepala Sekolah, sesama guru, karyawan, atau bahkan dengan siswa. Menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh Kepala Sekolah atau bahkan atasan di atasnya, bangga menjadi bagian dari organisasi sekolah, serta peduli akan citra organisasi sekolah.
3. Mendukung secara aktif. Seorang guru yang mempunyai komitmen jenis ini akan menunjukkan perilaku dengan cara bertindak mendukung misi sekolah, memenuhi kebutuhan/misi organisasi sekolah, dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi sekolah.

4. Melakukan pengorbanan pribadi. Guru dengan komitmen jenis ini akan berperilaku dengan cara menempatkan kepentingan organisasi sekolah di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi sekolah walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

C. Membangun Komitmen Organisasional

Mengacu teori yang dikemukakan McShane and Glinow (2005:128) tentang cara membangun komitmen, maka cara membangun komitmen seorang guru terhadap organisasi sekolah sebagai berikut :

1. Keadilan dan dukungan

Sekolah sebagai sebuah organisasi yang dibangun dengan nilai-nilai keadilan dan dukungan yang kuat dari bawah merupakan cara efektif membangun komitmen seorang guru kepada sekolahnya. Sekolah yang memenuhi kewajiban kepada guru, pegawai, wali murid, masyarakat, dan siswa dengan mentaati nilai-nilai perikemanusiaan seperti keadilan, kehormatan, pengampunan, integritas moral jauh lebih mudah diterima dan akan memudahkan pegawai meningkatkan komitmennya kepada sekolah tersebut.

2. Keamanan kerja

Aspek lain yang ikut menentukan komitmen seorang guru kepada institusi/sekolahnya adalah ancaman

pemberhentian. Membangun komitmen guru tidak membutuhkan jaminan sepanjang waktu akan tetapi sekolah harus menawarkan jaminan kerja dimana guru merasakan beberapa ketetapan dan timbal balik dari hubungan kerja.

3. Organisasi secara keseluruhan

Sikap loyal seorang guru dengan organisasi sekolah juga bisa dibangun bagaimana komunikasi dan interaksi yang dibangun secara keseluruhan. dihubungkan dengan orang dan peristiwa di organisasi.

4. Keterlibatan guru

Guru merasa menjadi bagian dari organisasi sekolah ketika mereka dilibatkan dalam membuat keputusan dalam organisasi di masa yang akan datang. Melalui partisipasi, guru mulai mengkaji bagaimana organisasi sekolah merefleksikan keputusannya. Keterlibatan guru akan membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan yang ditunjukkan oleh kepercayaan sekolah.

5. Kepercayaan guru

Kepercayaan merupakan pernyataan psikologis yang berisikan untuk menerima sifat yang sensitif berdasarkan harapan positif dari perilaku orang lain. Kepercayaan sangatlah penting untuk komitmen organisasi karena kepercayaan menyangkut hati dari hubungan pimpinan (Kepala Sekolah) dengan guru sebagai mitra. Guru diidentifikasi dengan

perasaan kewajiban untuk mengajar secara profesional bagi organisasi sekolah hanya jika guru percaya pada pemimpin/Kepala Sekolah.

Dessler dalam Luthan (2008:149) memberikan pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasional yaitu sebagai berikut :

1. Komitmen terhadap orang.

Membangun komitmen guru pada organisasi sekolah merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Organisasi sekolah sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan bukan sekedar bahasa lisan dan tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Jika pimpinan/Kepala Sekolah ingin guru berbuat sesuatu maka sebaiknya Kepala Sekolah tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau bicara serta bila ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin dan lain-lain pada guru, sebaliknya Kepala Sekolah sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.

2. Menjelaskan dan mengkomunikasikan dengan baik setiap visi dan misi sekolah.

Memperjelas misi dan ideologi dalam arti jadikan visi dan misi organisasi sekolah sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap guru dan pegawai dalam berperilaku, bersikap dan bertindak, menggunakan praktik perekrutan berbasis nilai-nilai, orientasi dan pelatihan mengelola

stres berbasis nilai-nilai, membangun tradisi dalam arti segala sesuatu yang baik di organisasi dijadikan sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

3. Memberikan jaminan keadilan organisasi bagi setiap pegawai.

Memiliki prosedur keluhan yang komprehensif artinya bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi sekolah maka sekolah harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh, menyediakan komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah pegawai.

4. Menciptakan rasa kebersamaan dalam kelompok.

Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan, organisasi membuat kebijakan dimana diantara pegawai level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik dan organisasi sebagai suatu komunitas harus bekerjasama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi serta melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.

5. Memberikan dukungan terhadap pengembangan karir pegawai.

Setiap pegawai, baik guru sebagai pegawai edukatif maupun karyawan sebagai pegawai non edukatif diberi

kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing. Setiap pegawai dan guru masuk suatu organisasi sekolah, tentu dengan membawa mimpi, kebutuhan, dan harapan masing-masing. Untuk itu, bila ada kesempatan sekolah sebaiknya memberi kesempatan yang sama kepada semua pegawai untuk meningkatkan karir mereka.



BAB V

MOTIVASI KERJA

A. Definisi Motivasi

SALAH satu pendukung keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya adalah motivasi kerja yang ditunjukkan guru dan pegawainya. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja yang dapat menentukan keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja pegawai dan guru dapat menjadi penggerak organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya. Para pimpinan atau manajer perlu memahami hal ini, apabila berkeinginan untuk membina pegawai mereka untuk berhasil, dalam upaya pencapaian sasaran keorganisasian.

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka

mau bekerja keras. Upaya menumbuhkan kemauan untuk bekerja dari para pegawai dan guru dapat kita dekati melalui pengetahuan tentang sumber kekuatan yang menggerakkan pegawai untuk bertindak laku tertentu. Pada dasarnya organisasi sekolah bukan saja mengharapkan guru dan pegawainya mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan guru dan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi sekolah, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi kerja merupakan hal penting bagi sekolah karena sebagai penyebab, penyalur dan pendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja guru semakin penting karena semua tugas yang diberikan kepada guru harus dilakukan secara profesional dan terintegrasi sesuai tujuan yang diinginkan.

Menurut Wexley and Yukl (2006:75) Motivasi kerja adalah “segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja”. Kemudian Robbins (2009:205) menyatakan bahwa motivasi merupakan “kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual”.

Menurut Mathis-Jackson (2010:234) motivasi adalah “keinginan dalam diri seseorang yang menye-

babkan orang tersebut bertindak.” Atau dengan kata lain, motivasi merupakan dorongan yang diatur oleh tujuan yang jarang muncul dalam kekosongan. Dessler (2009:262) menyatakan bahwa ”motivasi memberikan umpan balik kepada pegawai untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus bekerja lebih giat.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, serta mendapatkan kepuasan dari hasil kerja yang dicapainya. Dengan kata lain motivasi kerja didefinisikan sebagai kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan dengan kemampuan upaya-upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sementara itu, motivasi secara umum berhubungan dengan tujuan organisasi dengan pendekatan fokus organisasi yang direfleksikan dengan minat yang tunggal berhubungan dengan perilaku.

B. Teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi manajemen instansi untuk dapat menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para pegawai. Berikut ini penulis akan mengemukakan beberapa teori motivasi

yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Teori Motivasi Klasik.

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik, Frederick Winslow memandang bahwa memotivasi para pegawai hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang ataupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya. Winslow dalam Hasibuan (2005:46) menyatakan bahwa : “Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, pemimpin menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja, semakin banyak mereka berproduksi semakin besar penghasilan mereka.” Sehingga dengan adanya teori ini, maka pimpinan instansi dituntut untuk dapat menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan sistem insentif untuk memotivasi para pegawainya, semakin banyak dan produktif seorang pegawai, maka semakin besar penghasilan mereka.

Pimpinan instansi mengetahui bahwa kemampuan pegawai tidak sepenuhnya dikerahkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dengan demikian pegawai hanya dapat dimotivasi dengan memberikan imbalan materi dan jika balas jasanya ditingkatkan maka dengan sendirinya gairah bekerjanya meningkat. Dengan

demikian teori ini beranggapan bahwa jika gaji pegawai ditingkatkan maka dengan sendirinya ia akan lebih bergairah bekerja.

2) Teori Motivasi Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory/A Theory of Human Motivation* atau teori Motivasi Hierarki kebutuhan Maslow. Teori Motivasi Abraham Maslow mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku dan bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Beberapa pendapat di atas mengindikasikan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila ada kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi utama, selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima. Hasibuan (2005:74) mengemukakan jenjang/hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow, yakni :

a. *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan

akan makan, minum, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat.

- b. *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan).

Kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan keselamatan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk. Kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman akan bertindak sebagai motivator, apabila kebutuhan fisiologis telah terpuaskan secara minimal. Kebutuhan akan rasa aman ini antara lain kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan dan lain sebagainya.

- c. *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial)

Kebutuhan Sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.

- d. *Esteem or status needs*

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam

masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

e. *Self Actualization* (aktualisasi diri)

Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan instansi yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pimpinan atau Kepala Sekolah sangat penting untuk memuaskan kebutuhan anggota-anggota pegawainya. Ini terlihat jelas pada instansi atau organisasi modern yang selalu memperhatikan kebutuhan pegawainya. Bentuk lain dari pembahasan ini adalah dengan memberikan perlindungan dan kesejahteraan para pegawainya.

3) Teori Motivasi Dari Frederick Herzberg

Herzberg seorang Profesor Ilmu Jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan teori motivasi dua faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut teori motivasi

kesehatan (faktor Higienis).

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

a. *Pertama*, Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan *maintenance factors* (faktor pemeliharaan). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.

b. *Kedua*, faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik. Dari teori ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor psikologis) dapat dipenuhi supaya dapat membuat para karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

Menurut Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut:

- a. Hal-hal yang mendorong para pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya penghargaan atas semuanya.
- b. Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah teru-

tama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, dan lain-lain.

- c. Para pegawai akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

4) Teori Motivasi Prestasi Dari Mc Clelland

Mc Clelland mengemukakan teorinya yaitu *Mc Clelland Achievement Motivation Theory* atau teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2005:75) teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Mc Clelland dalam Hasibuan (2005:76) mengemukakan *Mc clelland's Learned Needs Theory* bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Hal - hal yang dapat memotivasi seseorang menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2005:78) adalah:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*)

Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu, kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi

kerja yang maksimal.

b. *Kebutuhan akan afiliasi (Need for Affiliation)*

Kebutuhan ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gairah kerja aparatur pemerintah karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut :

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja.
2. Kebutuhan akan perasaan di hormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

c. *Kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power)*

Kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai. Kebutuhan akan kekuasaan dapat merangsang dan memotivasi gairah kerja serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

Dari beberapa teori motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa orang tidak cukup hanya memenuhi kebutuhan makan, minum dan pakaian saja. Akan tetapi orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan psikologis agar dapat hidup bahagia. Semakin tinggi

status seseorang dalam instansi, maka motivasi mereka semakin tinggi. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan non material dari hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.



BAB VI PENGEMBANGAN KINERJA GURU

BAB ini akan menjelaskan model pengembangan kinerja guru yang perlu dikembangkan, utamanya bagaimana pengembangan kinerja guru melalui pengembangan kompetensi, komitmen dan motivasi kerja guru. Namun sebelumnya akan dijelaskan terlebih dahulu hasil penelitian penulis di beberapa madrasah di Daerah Istimewa Yogyakarta terkait dengan kinerja guru, kompetensi, komitmen dan motivasi kerja guru.

A. Deskripsi Kinerja Guru

Variabel kinerja guru dalam penelitian ini dilihat dari dimensi kualitas kerja, kuantitas, jangka waktu, kehadiran di sekolah, dan sikap kooperatif. Hasil penelitian untuk masing-masing dimensi kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 6.1
 Tanggapan Responden Berdasarkan Kualitas

Dimensi Kualitas		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya mempunyai kemampuan sesuai dengan profesi saya sebagai guru	Sangat Tidak Setuju	6	3.7	601	805	74,7
	Ragu-ragu	22	13.7			
	Kurang Setuju	20	12.4			
	Setuju	74	46.0			
	Sangat Setuju	39	24.2			
	Total	161	100			
Saya mempunyai hasil kerja yang optimal	Sangat Tidak Setuju	10	6.2	574	805	71,3
	Ragu-ragu	26	16.1			
	Kurang Setuju	15	9.3			
	Setuju	83	51.6			
	Sangat Setuju	27	16.8			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi kualitas				1175	1610	73

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa secara umum kualitas kerja guru berada pada kategori baik. Kualitas guru merupakan wujud perilaku yang tampak dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan, yang sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sahertian dalam Rusman (2001:51), bahwa standar kinerja itu berhubungan

dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

- (1) bekerja dengan siswa secara individual,
- (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran,
- (3) pendayagunaan media pembelajaran,
- (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan
- (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Sedangkan dalam hal dimensi kuantitas, datanya sebagai berikut:

Tabel 6.2
 Tanggapan Responden Berdasarkan Kuantitas

Dimensi Kuantitas		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan keinginan madrasah.	Sangat Tidak Setuju	10	6.2	561	805	69,7
	Ragu-ragu	25	15.5			
	Kurang Setuju	25	15.5			
	Setuju	79	49.1			
	Sangat Setuju	22	13.7			
	Total	161	100			

Dimensi Kuantitas		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya dapat melaksanakan pekerjaan sebagai guru sesuai dengan yang ditargetkan madrasah.	Sangat Tidak Setuju	8	5.0	588	805	73
	Ragu-ragu	19	11.8			
	Kurang Setuju	22	13.7			
	Setuju	84	52.2			
	Sangat Setuju	28	17.4			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi kuantitas				1149	1610	71,4

Berdasarkan tabel di atas responden secara umum memberikan penilaian setuju bahwa secara kuantitas guru dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditentukan.

Kuantitas pekerjaan merupakan banyaknya jumlah yang harus diselesaikan atau dikerjakan guru sesuai target waktu yang telah ditetapkan dan dapat menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Wilson dan Heyyel (2007:101), yang mengemukakan bahwa kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat terlihat dari hasil kerja guru dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Sedangkan jika dilihat dari dimensi jangka waktu, responden memberikan penilaian yang sama seperti

dimensi kualitas dan kuantitas di mana paling banyak yang menilai setuju seperti tampak dalam tabel di bawah ini.

Tabel 6.3
 Tanggapan Responden Berdasarkan Jangka Waktu

Dimensi Jangka Waktu		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya selalu tepat pada waktunya	Sangat Tidak Setuju	11	6.8	574	805	71,3
	Ragu-ragu	22	13.7			
	Kurang Setuju	20	12.4			
	Setuju	81	50.3			
	Sangat Setuju	27	16.8			
	Total	161	100			
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan madrasah.	Sangat Tidak Setuju	7	4.3	588	805	73
	Ragu-ragu	21	13.0			
	Kurang Setuju	23	14.3			
	Setuju	80	49.7			
	Sangat Setuju	30	18.6			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi jangka waktu				1162	1610	72,2

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa salah satu indikator untuk melihat apakah kinerja guru baik atau tidak, bisa dilihat berdasarkan dimensi jangka waktu. Jangka waktu merupakan suatu periode yang ditetapkan oleh organisasi dalam menyelesaikan suatu tugas yang dibebankan.

Secara keseluruhan dimensi jangka waktu dinilai responden setuju bahwa guru dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh sekolah. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas menjadi salah satu keunggulan yang dimiliki oleh guru sehingga waktu yang diberikan sangat efektif digunakan.

Selain dimensi jangka waktu, dimensi kehadiran di tempat kerja mendapatkan penilaian yang beragam dari responden mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Adapun hasilnya seperti tampak dalam tabel 6.4.

Tabel 6.4

Tanggapan Responden Berdasarkan Kehadiran di Tempat Kerja

Dimensi Kehadiran di Tempat Kerja		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya selalu hadir di kelas untuk mengajar dengan tepat waktu	Sangat Tidak Setuju	6	3.7	574	805	71,3
	Ragu-ragu	23	14.3			
	Kurang Setuju	27	16.8			
	Setuju	84	52.2			
	Sangat Setuju	21	13.0			
	Total	161	100			
Saya memperhatikan jumlah kehadiran dalam mengajar (tatap muka) sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan madrasah.	Sangat Tidak Setuju	8	5.0	574	805	71,3
	Ragu-ragu	22	13.7			
	Kurang Setuju	24	14.9			
	Setuju	85	52.8			
	Sangat Setuju	22	13.7			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi kehadiran di tempat kerja				1148	1610	71,3

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden memberikan penilaian paling banyak untuk dimensi kehadiran di tempat kerja yaitu setuju secara keseluruhan sebanyak 71,3%. Hal ini mengindikasikan

bahwa guru memiliki kehadiran di tempat kerja baik. Ini akan menjadi nilai tambah karena dengan kehadiran di tempat kerja pekerjaan bisa cepat diselesaikan dan mencerminkan adanya tanggung jawab serta dedikasi yang tinggi terhadap organisasi.

Sedangkan jika dilihat dari dimensi sikap kooperatif, responden memberikan penilaian sebagai berikut:

Tabel 6.5

Tanggapan Responden Berdasarkan Sikap Kooperatif

Dimensi Sikap Kooperatif		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya mampu bekerjasama dengan guru lain secara efektif	Sangat Tidak Setuju	9	5.6	575	805	71,4
	Ragu-ragu	23	14.3			
	Kurang Setuju	25	15.5			
	Setuju	75	46.6			
	Sangat Setuju	29	18.0			
	Total	161	100			
Saya selalu bersikap kooperatif dengan pihak lain	Sangat Tidak Setuju	5	3.1	590	805	73,3
	Ragu-ragu	23	14.3			
	Kurang Setuju	23	14.3			
	Setuju	80	49.7			
	Sangat Setuju	30	18.6			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi sikap kooperatif				1165	1610	72,4

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden setuju bahwa guru Madrasah memiliki sikap kooperatif dalam hubungan dengan sesama guru ataupun dengan peserta didik lainnya. Sikap kooperatif merupakan suatu sikap yang mau bekerjasama dengan pihak lainnya sehingga dengan guru memiliki sikap ini akan memudahkan di dalam pencapaian tujuan dari pembelajaran itu sendiri.

B. Deskripsi Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan suatu persyaratan bagi efektivitas atau kesuksesan pemimpin dan manajer dalam mengemban pesan, tugas, fungsi, atau pun tanggungjawabnya masing-masing. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan (Boyatzis, 2001:213).

Sedangkan berbicara tentang kompetensi guru merupakan kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Berdasarkan UU No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen ada empat kompetensi yang harus dimiliki yaitu:

1. Kompetensi pedagogik
2. Kompetensi kepribadian
3. Kompetensi sosial, dan

4. Kompetensi professional

Hasil kuesioner kompetensi yang telah dibagikan kepada responden didasarkan pada masing-masing dimensi, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6.6

Tanggapan Responden Berdasarkan Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional dan intelektual	Sangat tidak Setuju	8	5	580	805	72,05
	Tidak Setuju	22	13,7			
	Ragu-ragu	24	14,9			
	Setuju	79	49,1			
	Sangat Setuju	28	17,4			
	Total	161	100			
Saya dapat menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	Sangat Tidak Setuju	4	2,5	576	805	71,55
	Ragu-ragu	22	13,7			
	Kurang Setuju	32	19,9			
	Setuju	83	51,6			
	Sangat Setuju	20	12,4			
	Total	161	100			

Kompetensi Pedagogik		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya dapat mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu	Sangat Tidak Setuju	11	6,8	555	805	68,94
	Ragu-ragu	30	18,6			
	Kurang Setuju	23	14,3			
	Setuju	70	43,5			
	Sangat Setuju	27	16,8			
	Total	161	100			
Saya dapat menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik kepada peserta didik	Sangat Tidak Setuju	8	5	557	805	69,19
	Ragu-ragu	19	11,8			
	Kurang Setuju	36	22,4			
	Setuju	87	54			
	Sangat Setuju	11	6,8			
	Total	161	100			
Saya dapat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran	Sangat Tidak Setuju	8	5	595	805	73,91
	Ragu-ragu	25	15,5			
	Kurang Setuju	13	8,1			
	Setuju	77	47,8			
	Sangat Setuju	38	23,6			
	Total	161	100			

Kompetensi Pedagogik		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya mampu berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik	Sangat Tidak Setuju	13	8,1	570	805	70,81
	Ragu-ragu	25	15,5			
	Kurang Setuju	15	9,3			
	Setuju	78	48,4			
	Sangat Setuju	30	18,6			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi kompetensi pedagogik				3433	4830	71,08

Berdasarkan tabel di atas terutama dalam hal menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional dan intelektual, responden paling banyak menilai setuju yaitu sebanyak 79 orang atau sebesar 49,1% dan paling sedikit yang menilai sangat tidak setuju sebanyak 8 orang atau 5%. Hal ini sesuai dengan pendapat Cooper dalam Sujana (2003;18) bahwa guru harus memiliki empat kompetensi salah satunya mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia. Adapun yang menilai sangat tidak setuju dimungkinkan karena beraneka ragamnya karakteristik peserta didik (heterogen), sehingga hanya sebagian saja peserta didik yang mampu dikuasai terutama dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional dan intelektual.

Aspek penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, responden paling banyak menilai setuju sebanyak 83 orang atau sekitar 51,6% dan paling sedikit yang menilai sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau sekitar 2,5%. Hal ini sesuai dengan pendapat Cooper dalam Sujana (2003:18) bahwa salah satu dari empat kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi serta keterampilan teknik mengajar. Dalam hal mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu dan menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik kepada peserta didik, responden sama-sama memberikan penilaian paling banyak setuju yaitu sebanyak 70 orang (43,5%) dan sangat setuju 27 orang (16,8%) dan paling sedikit yang menilai sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (6,8%).

Sedangkan terkait dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran dan kemampuan berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, dinilai responden paling banyak yang menilai setuju yaitu sebanyak 77 orang (47,8%) dan 78 orang (48,4%), sedangkan paling sedikit yang menilai sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (5%) dan 13 orang (8,1%). Hal ini sesuai dengan pendapat Cooper dalam Sudjana (2003:18) dan dipertegas oleh Sardiman dalam Yamin (2000:162-177), ada beberapa kompetensi guru yang merupakan profil kemampuan dasar bagi seorang guru yaitu:

1. Menguasai bahan
2. Mengelola program belajar mengajar
3. Mengelola kelas
4. Menggunakan media/sumber
5. Menguasai landasan-landasan kependidikan
6. Mengelola interaksi belajar mengajar
7. Sarana pendukung lain
8. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Secara keseluruhan kompetensi guru terutama dimensi kompetensi pedagogik dinilai responden baik (71,08%). Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kompetensi pedagogik yang baik. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya. Penguasaan kompetensi pedagogik disertai dengan profesional akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didik.

Adapun tanggapan responden dilihat dari dimensi kompetensi kepribadian berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6.7

Tanggapan Responden Berdasarkan Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya bertindak sesuai dengan norma agama, hukum dan sosial	Sangat Tidak Setuju	10	6,2	550	805	68,32
	Ragu-ragu	26	16,1			
	Kurang Setuju	30	18,6			
	Setuju	77	47,8			
	Sangat Setuju	18	11,2			
	Total	161	100			
Saya menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat	Sangat Tidak Setuju	9	5,6	571	805	70,93
	Ragu-ragu	23	14,3			
	Kurang Setuju	23	14,3			
	Setuju	83	51,6			
	Sangat Setuju	23	14,3			
	Total	161	100			

Kompetensi Kepribadian		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi	Sangat Tidak Setuju	10	6,2	586	805	72,80
	Ragu-ragu	22	13,7			
	Kurang Setuju	17	10,6			
	Setuju	79	49,1			
	Sangat Setuju	33	20,5			
	Total	161	100			
Saya menjunjung tinggi kode etik profesi guru	Sangat Tidak Setuju	6	3,7	588	805	73,04
	Ragu-ragu	20	12,4			
	Kurang Setuju	25	15,5			
	Setuju	83	51,6			
	Sangat Setuju	27	16,8			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi kompetensi kepribadian				2295	3220	71,27

Berdasarkan tabel di atas apabila dilihat berdasarkan dimensi kepribadian khususnya dalam hal bertindak sesuai dengan norma agama, hukum dan sosial, responden paling banyak menilai setuju sebanyak 77 orang (47,8%) dan paling sedikit yang menilai sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (6,2%). Dalam hal

menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat juga sama responden paling banyak menilai setuju yaitu sebanyak 83 orang (51,6%) dan paling sedikit yang menilai sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (5,6%).

Sedangkan dalam hal menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan menjunjung tinggi kode etik profesi guru, secara berurutan yang menilai setuju sebanyak 79 orang (49,1%) dan 83 orang (51,6%) serta yang menilai sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (6,2%) dan 6 orang (3,7%). Hal ini karena guru merupakan faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asa kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten.

Secara keseluruhan kompetensi kepribadian guru memiliki kompetensi kepribadian baik. Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga terpancar dalam perilaku sehari-hari. Hal ini dengan sendirinya berkaitan erat dengan falsafah hidup yang mengharapkan guru menjadi model manusia yang memiliki nilai-nilai luhur. Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya

manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” dan di “tiru” (ditaati dan dicontoh). Kepribadian guru merupakan faktor penting bagi keberhasilan belajar peserta didik.

Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam menggeluti profesinya adalah meliputi fleksibilitas kognitif dan keterbukaan psikologis. Fleksibilitas kognitif atau keluwesan ranah cipta merupakan kemampuan berfikir yang diikuti dengan tindakan secara simultan dan memadai dalam situasi tertentu. Guru yang fleksibel pada umumnya ditandai dengan keterbukaan berfikir dan beradaptasi. Selain itu juga, memiliki resistensi atau daya tahan terhadap ketertutupan ranah cipta yang prematur dalam pengamatan dan pengenalan.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Dalam hal dimensi kompetensi sosial responden memberikan penilaian sebagai berikut:

Tabel 6.8
 Tanggapan Responden Berdasarkan Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik	Sangat Tidak Setuju	6	3,7	576	805	71,55
	Ragu-ragu	22	13,7			
	Kurang Setuju	30	18,6			
	Setuju	79	49,1			
	Sangat Setuju	24	4,9			
	Total	161	100			
Saya berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik	Sangat Tidak Setuju	4	2,5	589	805	73,17
	Ragu-ragu	21	13			
	Kurang Setuju	27	16,8			
	Setuju	83	51,6			
	Sangat Setuju	26	16,1			
	Total	161	100			

Kompetensi Sosial		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain	Sangat Tidak Setuju	9	5,6	586	805	72,80
	Ragu-ragu	22	13,7			
	Kurang Setuju	19	11,8			
	Setuju	79	49,1			
	Sangat Setuju	32	19,9			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi kompetensi sosial				1751	2415	72,51

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dalam hal bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, responden memberikan penilaian paling banyak setuju, 79 orang atau sekitar 49,1% dan paling sedikit yang menilai sangat tidak setuju sebanyak 6 orang atau sekitar 3,7%. Dalam hal berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik dan berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain, dinilai responden paling banyak yang menilai setuju masing-masing sebanyak 83 orang (51,6%) dan 79 orang (49,1%), sedangkan paling sedikit yang menilai sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 4 orang (2,5%) dan 9 orang (5,6%).

Secara keseluruhan dimensi kompetensi sosial dinilai responden baik. Hal ini mengindikasikan bahwa

guru memiliki kompetensi sosial baik. Kompetensi sosial guru berkaitan dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan masyarakat, baik yang ada di lingkungan sekolah maupun yang ada di lingkungan tempat tinggal guru.

Peran guru dan cara berkomunikasi guru di masyarakat sudah tentu memiliki perbedaan dengan orang lain yang bukan berprofesi sebagai guru. Menurut Satori (2009:215) bahwa kompetensi sosial guru merupakan kemampuan guru untuk memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat dan mampu mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Karena kompetensi mencakup berbagai faktor teknis maupun non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skill dan hard skill*.

Kompetensi yang keempat yang harus dimiliki seorang guru dan dosen berdasarkan UU No 14 tentang guru dan dosen Tahun 2005 yaitu kompetensi profesional. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.

Berdasarkan hasil pengolahan data dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden mengenai kompetensi profesional hasilnya seperti tampak dalam tabel di bawah ini.

Tabel 6.9
 Tanggapan Responden Berdasarkan Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan	Sangat Tidak Setuju	5	3,1	576	805	71,55
	Ragu-ragu	23	14,3			
	Kurang Setuju	30	18,6			
	Setuju	80	49,7			
	Sangat Setuju	23	14,3			
	Total	161	100			
Saya menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran	Sangat Tidak Setuju	9	5,6	552	805	68,57
	Ragu-ragu	30	18,6			
	Kurang Setuju	27	16,8			
	Setuju	73	45,3			
	Sangat Setuju	22	13,7			
	Total	161	100			
Saya dapat mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan	Sangat Tidak Setuju	8	5	561	805	69,69
	Ragu-ragu	14	8,7			
	Kurang Setuju	40	24,8			
	Setuju	90	55,9			
	Sangat Setuju	9	5,6			
	Total	161	100			

Kompetensi Profesional		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya dapat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri	Sangat Tidak Setuju	7	4,3	596	805	74,04
	Ragu-ragu	23	14,3			
	Kurang Setuju	18	11,2			
	Setuju	76	47,2			
	Sangat Setuju	37	23			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi kompetensi profesional				2285	3220	70,96

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden dalam memberikan penilaian terhadap dimensi kompetensi profesional terutama dalam hal menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan, menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri, dinilai responden baik karena paling banyak yang menilai setuju secara berurutan sebanyak 80 orang (49,7%), 73 orang (45,3%), 90 orang (55,9%), dan 76 orang (47,2%).

Secara keseluruhan responden menilai dimensi kompetensi profesional baik dimana guru sudah memiliki kompetensi profesional. Kompetensi profesional dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Artinya guru

yang piawai dalam menjalankan profesinya merupakan guru yang professional yang harus memenuhi kriteria:

1. Menguasai materi struktur, konsep, dan pola fikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu
3. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

C. Deskripsi Komitmen Guru

Menurut Meyer dan Allen dalam Luthan (2008:147), komitmen merupakan sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaanya. Dalam kaitannya dengan profesi guru, maka yang dimaksud disini adalah komitmen atau sikap guru yang menggambarkan kesetiaanya kepada profesi guru dan sekolah tempat guru tersebut bekerja. Sedangkan menurut Porter et al. Kedsuda dan Ogunlana (2007:167), komitmen memiliki tiga komponen yaitu kepercayaan (anggapan) kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, suatu kesediaan untuk menggunakan

usaha cukup besar atas nama organisasi, dan satu keinginan untuk memelihara keanggotaan organisasi.

Adapun hasil masing-masing dimensi komitmen yaitu komitmen afektif, komitmen.

kontinuens, dan komitmen normatif yaitu sebagai berikut:

Tabel 6.10

Tanggapan Responden Berdasarkan Komitmen Afektif

Komitmen Afektif		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya bangga menceritakan madrasah ini kepada teman-teman sebagai organisasi yang bagus untuk bekerja	Sangat Tidak Setuju	7	4.3	568	805	70,56
	Ragu-ragu	25	15.5			
	Kurang Setuju	24	14.9			
	Setuju	86	53.4			
	Sangat Setuju	19	11.8			
	Total	161	100			
Saya bersedia melakukan usaha ekstra (membantu menyelesaikan pekerjaan di luar kewajiban) di samping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan madrasah	Sangat Tidak Setuju	10	6.2	584	805	72,55
	Ragu-ragu	19	11.8			
	Kurang Setuju	21	13.0			
	Setuju	82	50.9			
	Sangat Setuju	29	18.0			
	Total	161	100			

Komitmen Afektif		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya sangat peduli dengan nasib madrasah ini	Sangat Tidak Setuju	6	3.7	591	805	73,42
	Ragu-ragu	16	9.9			
	Kurang Setuju	27	16.8			
	Setuju	88	54.7			
	Sangat Setuju	24	14.9			
	Total	161	100			
Saya sangat senang memilih organisasi/ madrasah ini sebagai tempat kerja saya dibandingkan dengan organisasi/ madrasah lain yang saya pertimbangkan pada saat saya bergabung	Sangat Tidak Setuju	7	4.3	569	805	70,68
	Ragu-ragu	26	16.1			
	Kurang Setuju	24	14.9			
	Setuju	82	50.9			
	Sangat Setuju	22	13.7			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi komitmen afektif				2312	3220	71,8

Berdasarkan tabel di atas secara keseluruhan responden memberikan penilaian setuju bahwa guru memiliki komitmen afektif yang baik. Komitmen afektif merupakan salah satu kategori yang diungkapkan oleh Meyer, Allen dan Smith (2003:346) di mana komitmen afektif ini merupakan ikatan secara emosional yang

melekat pada seorang guru untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Kartika, 2011:49). Komitmen afektif dapat dikatakan sebagai penentu atas dedikasi dan loyalitas seorang guru. Kecenderungan seorang guru yang memiliki komitmen afektif tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas organisasi dalam hal ini sekolah tempat guru tersebut bekerja, meningkatkan keterlibatan dalam aktivitas organisasi, dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Untuk dimensi komitmen kontinuens responden memberikan penilaian seperti tampak dalam tabel di bawah ini.

Tabel 6.11

Tanggapan Responden Berdasarkan Komitmen Kontinuens

Komitmen Kontinuens		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya seringkali merasa sulit untuk menyetujui kebijakan-kebijakan organisasi yang berkaitan dengan para guru	Sangat Tidak Setuju	9	5.6	586	805	72,8
	Ragu-ragu	18	11.2			
	Kurang Setuju	24	14.9			
	Setuju	81	50.3			
	Sangat Setuju	29	18.0			
	Total	161	100			

PENGEMBANGAN KINERJA GURU
Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja

Komitmen Kontinuens		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya merasa kurang begitu loyal terhadap organsiasi ini	Sangat Tidak Setuju	8	5.0	577	805	71,68
	Ragu-ragu	26	16.1			
	Kurang Setuju	19	11.8			
	Setuju	80	49.7			
	Sangat Setuju	28	17.4			
	Total	161	100			
Saya bisa bekerja dengan baik untuk organisasi lain sepanjang tipe pekerjaannya sama	Sangat Tidak Setuju	7	4.3	587	805	72,92
	Ragu-ragu	22	13.7			
	Kurang Setuju	21	13.0			
	Setuju	82	50.9			
	Sangat Setuju	29	18.0			
	Total	161	100			
Tidak banyak yang saya dapat peroleh jika bergabung dengan organsiasi ini untuk jangka waktu yang lama	Sangat Tidak Setuju	4	2.5	587	805	72,92
	Ragu-ragu	19	11.8			
	Kurang Setuju	30	18.6			
	Setuju	85	52.8			
	Sangat Setuju	23	14.3			
	Total	161	100			

Komitmen Kontinuens		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Hanya sedikit perubahan bagi diri saya, apabila meninggalkan organisasi ini	Sangat Tidak Setuju	10	6.2	563	805	69,94
	Ragu-ragu	23	14.3			
	Kurang Setuju	26	16.1			
	Setuju	81	50.3			
	Sangat Setuju	21	13.0			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi komitmen kontinuens				2900	4025	72,05

Berdasarkan tabel di atas secara keseluruhan responden menilai bahwa guru memiliki komitmen kontinuens baik. Komitmen konstinuens mengacu kepada suatu kesadaran tentang biaya yang disosialisasikan dengan meninggalkan organisasi/madrasah. Komitmen kontinuens merupakan suatu keadaan di mana guru merasa membutuhkan untuk tetap tinggal, di mana mereka berfikir bahwa meninggalkan organisasi atau sekolah akan sangat merugikan baik bagi mereka sendiri apalagi organisasi.

Komitmen kontinuens menunjukkan keputusan tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi berdasarkan kalkulasi biaya yang harus ditanggung jika memutuskan ke luar dari organisasi. Dengan kata lain individu dengan komitmen tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka membutuhkan akan hal ini.

Sedangkan dalam hal dimensi komitmen normatif, responden memberikan penilaian seperti tampak dalam tabel di bawah ini.

Tabel 6.12

Tanggapan Responden Berdasarkan Komitmen Normatif

Komitmen Normatif		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Keputusan untuk bekerja pada organisasi/ madrasah ini adalah kesalahan fatal bagi kehidupan saya	Sangat Tidak Setuju	10	6.2	562	805	69,81
	Ragu-ragu	25	15.5			
	Kurang Setuju	26	16.1			
	Setuju	76	47.2			
	Sangat Setuju	24	14.9			
	Total	161	100			
Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai organisasi/ madrasah ini	Sangat Tidak Setuju	8	5.0	593	805	73,66
	Ragu-ragu	18	11.2			
	Kurang Setuju	18	11.2			
	Setuju	90	55.9			
	Sangat Setuju	27	16.8			
	Total	161	100			

PENGEMBANGAN KINERJA GURU
Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja

Komitmen Normatif		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Bagi saya organisasi / madrasah ini adalah organisasi terbaik dari semua organisasi yang memungkinkan saya untuk bekerja	Sangat Tidak Setuju	10	6.2	556	805	69,07
	Ragu-ragu	29	18.0			
	Kurang Setuju	21	13.0			
	Setuju	80	49.7			
	Sangat Setuju	21	13.0			
	Total	161	100			
Saya akan menerima hampir semua tipe pekerjaan yang ditugaskan kepada saya supaya tetap dapat bekerja pada organisasi /madrasah ini	Sangat Tidak Setuju	7	4.3	574	805	71,3
	Ragu-ragu	28	17.4			
	Kurang Setuju	23	14.3			
	Setuju	73	45.3			
	Sangat Setuju	30	18.6			
	Total	161	100			
Organisasi/ madrasah ini memberikan inspirasi terbaik bagi saya dalam mencapai prestasi kerja	Sangat Tidak Setuju	12	7.5	559	805	69,44
	Ragu-ragu	23	14.3			
	Kurang Setuju	27	16.8			
	Setuju	75	46.6			
	Sangat Setuju	24	14.9			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi komitmen normatif				2844	4025	70,66

Berdasarkan tabel di atas secara keseluruhan dimensi komitmen normatif guru cukup baik. Komitmen normatif merupakan suatu perasaan dari guru tentang kewajiban untuk bertahan dalam organisasi/sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Brown dan Gaylor (2002:428), bahwa komitmen normatif dikarakterisasikan dengan keyakinan dari guru bahwa dia berkewajiban untuk tinggal/bertahan dalam suatu organisasi tertentu karena suatu loyalitas personal. Dengan kata lain guru yang memiliki komitmen normatif tinggi akan bertahan dalam organisasi karena merasa harus melakukan hal tersebut.

Adapun hasil masing-masing dimensi komitmen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuens, dan komitmen normatif yaitu sebagai berikut:

Tabel 6.13

Tanggapan Responden Berdasarkan Komitmen Afektif

Komitmen Afektif		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya bangga menceritakan madrasah ini kepada teman-teman sebagai organisasi yang bagus untuk bekerja	Sangat Tidak Setuju	7	4.3	568	805	70,56
	Ragu-ragu	25	15.5			
	Kurang Setuju	24	14.9			
	Setuju	86	53.4			
	Sangat Setuju	19	11.8			
	Total	161	100			

PENGEMBANGAN KINERJA GURU
Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja

Komitmen Afektif		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya bersedia melakukan usaha ekstra (membantu menyelesaikan pekerjaan di luar kewajiban) di samping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan madrasah	Sangat Tidak Setuju	10	6.2	584	805	72,55
	Ragu-ragu	19	11.8			
	Kurang Setuju	21	13.0			
	Setuju	82	50.9			
	Sangat Setuju	29	18.0			
	Total	161	100			
Saya sangat peduli dengan nasib madrasah ini	Sangat Tidak Setuju	6	3.7	591	805	73,42
	Ragu-ragu	16	9.9			
	Kurang Setuju	27	16.8			
	Setuju	88	54.7			
	Sangat Setuju	24	14.9			
	Total	161	100			

Komitmen Afektif		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya sangat senang memilih organisasi/ madrasah ini sebagai tempat kerja saya dibandingkan dengan organsiasi/ madrasah lain yang saya pertimbangkan pada saat saya bergabung	Sangat Tidak Setuju	7	4.3	569	805	70,68
	Ragu-ragu	26	16.1			
	Kurang Setuju	24	14.9			
	Setuju	82	50.9			
	Sangat Setuju	22	13.7			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi komitmen afektif				2312	3220	71,8

Berdasarkan tabel di atas secara keseluruhan responden memberikan penilaian setuju bahwa guru memiliki komitmen afektif yang baik. Komitmen afektif merupakan salah satu kategori yang diungkapkan oleh Meyer, Allen dan Smith (2003:346) di mana komitmen afektif ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang guru untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Kartika, 2011:49). Komitmen afektif dapat dikatakan sebagai penentu atas dedikasi dan loyalitas seorang guru. Kecenderungan seorang guru yang memiliki komitmen afektif tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas organisasi dalam hal ini sekolah tempat guru itu bekerja, meningkatkan keterlibatan dalam aktivitas organisasi, dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Untuk dimensi komitmen kontinuens responden memberikan penilaian seperti tampak dalam tabel di bawah ini.

Tabel 6.14

Tanggapan Responden Berdasarkan Komitmen Kontinuens

Komitmen Kontinuens		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya seringkali merasa sulit untuk menyetujui kebijakan-kebijakan organisasi yang berkaitan dnegan para guru	Sangat Tidak Setuju	9	5.6	586	805	72,8
	Ragu-ragu	18	11.2			
	Kurang Setuju	24	14.9			
	Setuju	81	50.3			
	Sangat Setuju	29	18.0			
	Total	161	100			
Saya merasa kurang begitu loyal terhadap organsiasi ini	Sangat Tidak Setuju	8	5.0	577	805	71,68
	Ragu-ragu	26	16.1			
	Kurang Setuju	19	11.8			
	Setuju	80	49.7			
	Sangat Setuju	28	17.4			
	Total	161	100			

PENGEMBANGAN KINERJA GURU
Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja

Komitmen Kontinuens		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya bisa bekerja dengan baik untuk organisasi lain sepanjang tipe pekerjaannya sama	Sangat Tidak Setuju	7	4.3	587	805	72,92
	Ragu-ragu	22	13.7			
	Kurang Setuju	21	13.0			
	Setuju	82	50.9			
	Sangat Setuju	29	18.0			
	Total	161	100			
Tidak banyak yang saya dapat peroleh jika bergabung dengan organisasi ini untuk jangka waktu yang lama	Sangat Tidak Setuju	4	2.5	587	805	72,92
	Ragu-ragu	19	11.8			
	Kurang Setuju	30	18.6			
	Setuju	85	52.8			
	Sangat Setuju	23	14.3			
	Total	161	100			
Hanya sedikit perubahan bagi diri saya, apabila meninggalkan organisasi ini	Sangat Tidak Setuju	10	6.2	563	805	69,94
	Ragu-ragu	23	14.3			
	Kurang Setuju	26	16.1			
	Setuju	81	50.3			
	Sangat Setuju	21	13.0			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi komitmen kontinuens				2900	4025	72,05

Berdasarkan tabel di atas secara keseluruhan responden menilai bahwa guru memiliki komitmen kontinuous baik. Komitmen kontinuous mengacu kepada suatu kesadaran tentang biaya yang disosialisasikan dengan meninggalkan organisasi/madrasah. Komitmen kontinuous merupakan suatu keadaan di mana guru merasa membutuhkan untuk tetap tinggal, di mana mereka berfikir bahwa meninggalkan organisasi (Madrasah) akan sangat merugikan baik bagi mereka sendiri apalagi organisasi.

Komitmen kontinuous menunjukkan keputusan tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi berdasarkan kalkulasi biaya yang harus ditanggung jika memutuskan ke luar dari organisasi. Dengan kata lain individu dengan komitmen tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka membutuhkan akan hal ini.

Sedangkan dalam hal dimensi komitmen normatif, responden memberikan penilaian seperti tampak dalam tabel di bawah ini.

Tabel 6.15

Tanggapan Responden Berdasarkan Komitmen Normatif

Komitmen Normatif		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Keputusan untuk bekerja pada organisasi/ madrasah ini adalah kesalahan fatal bagi kehidupan saya	Sangat Tidak Setuju	10	6.2	562	805	69,81
	Ragu-ragu	25	15.5			
	Kurang Setuju	26	16.1			
	Setuju	76	47.2			
	Sangat Setuju	24	14.9			
	Total	161	100			
Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai organisasi/ madrasah ini	Sangat Tidak Setuju	8	5.0	593	805	73,66
	Ragu-ragu	18	11.2			
	Kurang Setuju	18	11.2			
	Setuju	90	55.9			
	Sangat Setuju	27	16.8			
	Total	161	100			
Bagi saya organisasi / madrasah ini adalah organisasi terbaik dari semua organisasi yang memungkinkan saya untuk bekerja	Sangat Tidak Setuju	10	6.2	556	805	69,07
	Ragu-ragu	29	18.0			
	Kurang Setuju	21	13.0			
	Setuju	80	49.7			
	Sangat Setuju	21	13.0			
	Total	161	100			

Komitmen Normatif		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya akan menerima hampir semua tipe pekerjaan yang ditugaskan kepada saya supaya tetap dapat bekerja pada organisasi /madrasah ini	Sangat Tidak Setuju	7	4.3	574	805	71,3
	Ragu-ragu	28	17.4			
	Kurang Setuju	23	14.3			
	Setuju	73	45.3			
	Sangat Setuju	30	18.6			
	Total	161	100			
Organsiasi/ madrasah ini memberikan inspirasi terbaik bagi saya dalam mencapai prestasi kerja	Sangat Tidak Setuju	12	7.5	559	805	69,44
	Ragu-ragu	23	14.3			
	Kurang Setuju	27	16.8			
	Setuju	75	46.6			
	Sangat Setuju	24	14.9			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi komitmen normatif				2844	4025	70,66

Berdasarkan tabel di atas secara keseluruhan dimensi komitmen normatif guru cukup baik. Komitmen normatif merupakan suatu perasaan dari guru tentang kewajiban untuk bertahan dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Brown dan Gaylor (2002:428), bahwa komitmen normatif dikarakterisasikan dengan keyakinan dari guru bahwa dia berkewajiban untuk tinggal/bertahan dalam suatu organisasi tertentu karena suatu loyalitas personal. Dengan kata lain guru

yang memiliki komitmen normatif tinggi akan bertahan dalam organisasi karena merasa harus melakukan hal tersebut.

D. Deskripsi Motivasi Guru

Salah satu pendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah motivasi. Dengan motivasi dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja yang dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau kerja keras. Menurut Mathis dan Jackson (2010:234) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Atau dengan kata lain motivasi merupakan dorongan yang diatur oleh tujuan yang jarang muncul dalam kekosongan. Salah satu teori motivasi yaitu teori motivasi prestasi dari Mc Clelland. Menurut teori ini hal-hal yang dapat memotivasi seseorang yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data dilihat dari masing-masing dimensi motivasi hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6.16

Tanggapan Responden Berdasarkan Kebutuhan akan Prestasi

Kebutuhan akan Prestasi		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya memperoleh kemudahan untuk mendapatkan kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan pada instansi madrasah ini.	Sangat Tidak Setuju	10	6.2	585	805	72,67
	Ragu-ragu	18	11.2			
	Kurang Setuju	22	13.7			
	Setuju	82	50.9			
	Sangat Setuju	29	18.0			
	Total	161	100			
Saya sangat kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas sebagai guru.	Sangat Tidak Setuju	4	2.5	609	805	75,65
	Ragu-ragu	20	12.4			
	Kurang Setuju	17	10.6			
	Setuju	86	53.4			
	Sangat Setuju	34	21.1			
	Total	161	100			

PENGEMBANGAN KINERJA GURU
Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja

Kebutuhan akan Prestasi		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya memberikan umpan balik yang baik terhadap tugas yang diberikan oleh atasan	Sangat Tidak Setuju	9	5.6	576	805	71,55
	Ragu-ragu	20	12.4			
	Kurang Setuju	26	16.1			
	Setuju	81	50.3			
	Sangat Setuju	25	15.5			
	Total	161	100			
Saya sangat menyukai tantangan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru	Sangat Tidak Setuju	3	1.9	605	805	75,16
	Ragu-ragu	16	9.9			
	Kurang Setuju	26	16.1			
	Setuju	88	54.7			
	Sangat Setuju	28	17.4			
	Total	161	100			
Saya memiliki tanggung jawab pribadi terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru	Sangat Tidak Setuju	8	5.0	585	805	72,65
	Ragu-ragu	20	12.4			
	Kurang Setuju	24	14.9			
	Setuju	80	49.7			
	Sangat Setuju	29	18.0			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi kebutuhan akan prestasi				2960	4025	73,54

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden memberikan penilaian paling tinggi terhadap dimensi kebutuhan akan prestasi terutama dalam hal memperoleh kemudahan untuk mendapatkan kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan pada instansinya, yang menilai setuju sebanyak 82 orang atau sekitar 50,9% dan paling sedikit yang menilai sangat tidak setuju sebanyak 10 orang atau sekitar 6,2%. Dalam hal sangat kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan yang menilai setuju sebanyak 86 orang atau sekitar 53,4% dan paling sedikit yang menilai sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau sekitar 2,5%.

Sedangkan dalam hal memberikan umpan balik yang baik terhadap tugas yang diberikan oleh atasan juga responden memberikan penilaian paling banyak yang menilai setuju (81 orang) dan paling sedikit yang menilai sangat tidak setuju sebanyak 9 orang. Dalam hal sangat menyukai tantangan dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki tanggung jawab pribadi terhadap tugas dan kewajibanya responden paling banyak menilai setuju yaitu 88 orang dan 80 orang, sedangkan yang paling sedikit yang menilai sangat tidak setuju yaitu sebanyak 3 dan 8 orang.

Secara keseluruhan penilaian responden terhadap dimensi kebutuhan akan prestasi termasuk dalam kategori baik di mana guru memiliki keinginan akan prestasi. Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang akan memotivasi semangat

kerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang dalam mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Akan tetapi motivasi keinginan pencapaian ini harus diimbangi dengan keinginan menghindari kegagalan.

Apabila dilihat dari dimensi kebutuhan akan afiliasi yang akan merangsang gairah kerja setiap orang menginginkan hal-hal (1) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja, (2) kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting, (3) kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, (4) kebutuhan akan perasaan ikut serta. Adapun hasil pengolahan data menurut persepsi responden berdasarkan dimensi ini, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6.17

Tanggapan Responden Berdasarkan Kebutuhan akan Afiliasi

Kebutuhan akan Afiliasi		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
saya memiliki hubungan pribadi yang baik dengan atasan dan guru lainnya	Sangat Tidak Setuju	16	9.9	548	805	68,07
	Ragu-ragu	24	14.9			
	Kurang Setuju	23	14.3			
	Setuju	75	46.6			
	Sangat Setuju	23	14.3			
	Total	161	100			

PENGEMBANGAN KINERJA GURU
Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja

Kebutuhan akan Afiliasi		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
saya mampu bekerja sama dengan baik dengan guru lainnya	Sangat Tidak Setuju	4	2.5	606	805	75,28
	Ragu-ragu	24	14.9			
	Kurang Setuju	11	6.8			
	Setuju	89	55.3			
	Sangat Setuju	33	20.5			
	Total	161	100			
Saya memiliki kesepakatan dengan tim kerja	Sangat Tidak Setuju	6	3.7	580	805	72,05
	Ragu-ragu	23	14.3			
	Kurang Setuju	25	15.5			
	Setuju	82	50.9			
	Sangat Setuju	25	15.5			
	Total	161	100			
saya sangat mengutamakan <i>team work</i> dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju	12	7.5	574	805	71,3
	Ragu-ragu	23	14.3			
	Kurang Setuju	21	13.0			
	Setuju	72	44.7			
	Sangat Setuju	33	20.5			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi kebutuhan akan afiliasi				2308	3220	71,68

Apabila dilihat berdasarkan dimensi akan kebutuhan afiliasi terutama dalam hal memiliki hubungan pribadi yang baik dengan guru lainnya, responden memberikan penilaian paling banyak yang menilai setuju sebanyak 75 orang (46,6%) dan paling sedikit yang menilai sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (9,9%). Hal ini mengindikasikan bahwa guru sudah memiliki hubungan yang baik dengan guru lain. Hal ini baik dalam menjaga kondisi yang kondusif di dalam bekerja yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal mampu bekerja sama dengan baik dengan guru lainnya juga dinilai responden paling banyak yang menilai setuju (55,3 %) dan paling sedikit yang menilai sangat tidak setuju (2,5%).

Sedangkan dalam hal memiliki kesepakatan dengan tim kerja dan sangat mengutamakan *team work* dalam bekerja, sama-sama responden memberikan penilaian paling banyak setuju yaitu 50,9% dan 44,7%, dan paling sedikit yang menilai sangat tidak setuju yaitu sebanyak 3,7% dan 7,5%.

Secara keseluruhan kebutuhan akan afiliasi dinilai baik oleh responden karena mayoritas menilai setuju. Kebutuhan akan afiliasi merupakan motif dasar seseorang untuk mencari dan mempertahankan relasi interpersonalnya. Kebutuhan akan afiliasi terkait dengan pertemuan, bersosialisasi, berinteraksi, bekerja sama dengan orang lain, bahkan jatuh cinta.

Dimensi motivasi Mc Clelland yang ketiga yaitu kebutuhan akan kekuasaan. Hal ini sesuai dengan

kodrat manusia yang ingin menjadi pemimpin bahkan dilahirkan sebagai seorang pemimpin. Adapun hasil dari pengolahan data dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6.18

Tanggapan Responden Berdasarkan Kebutuhan akan Kekuasaan

Kebutuhan akan Kekuasaan		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya mampu mendayagunakan kemampuan diri dengan baik	Sangat Tidak Setuju	14	8.7	564	805	70,06
	Ragu-ragu	22	13.7			
	Kurang Setuju	23	14.3			
	Setuju	73	45.3			
	Sangat Setuju	29	18.0			
	Total	161	100			
Instansi/ madrasah memberikan kesempatan kepada saya untuk berinisiatif	Sangat Tidak Setuju	4	2.5	582	805	72,3
	Ragu-ragu	26	16.1			
	Kurang Setuju	25	15.5			
	Setuju	79	49.1			
	Sangat Setuju	27	16.8			
	Total	161	100			

PENGEMBANGAN KINERJA GURU
Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja

Kebutuhan akan Kekuasaan		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Instansi/ madrasah dapat mengembangkan potensi saya dengan baik	Sangat Tidak Setuju	10	6.2	574	805	71,3
	Ragu- ragu	22	13.7			
	Kurang Setuju	20	12.4			
	Setuju	85	52.8			
	Sangat Setuju	24	14.9			
	Total	161	100			
Saya sangat aktif di dalam kegiatan madrasah	Sangat Tidak Setuju	9	5.6	570	805	70,81
	Ragu- ragu	22	13.7			
	Kurang Setuju	25	15.5			
	Setuju	83	51.6			
	Sangat Setuju	22	13.7			
	Total	161	100			

Kebutuhan akan Kekuasaan		F	%	Jumlah		%
				Jumlah Skor	Skor Ideal	
Saya memiliki sifat suka menolong terhadap guru lainnya I madrasah ini	Sangat Tidak Setuju	7	4.3	581	805	72,17
	Ragu-ragu	21	13.0			
	Kurang Setuju	28	17.4			
	Setuju	77	47.8			
	Sangat Setuju	28	17.4			
	Total	161	100			
Total skor ideal dimensi kebutuhan akan kekuasaan				2871	4025	71,33

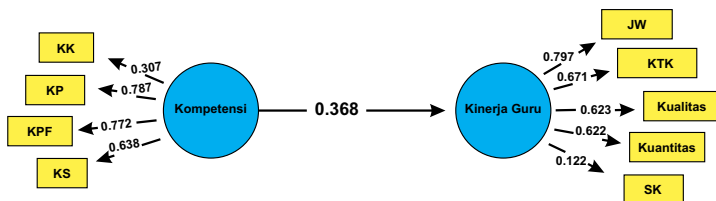
Apabila dilihat berdasarkan dimensi kebutuhan akan kekuasaan khususnya dalam hal mendayagunakan kemampuan diri dengan baik, Instansi memberikan kesempatan untuk berinisiatif, Instansi dapat mengembangkan potensi saya dengan baik, sangat aktif di dalam organisasi, dan memiliki sifat suka menolong terhadap guru lainnya paling banyak responden memberikan penilaian setuju yaitu 73 orang, 79 orang, 85 orang, 83 orang, dan 77 orang, dan responden memberikan penilaian paling sedikit yang menilai sangat tidak setuju.

Secara keseluruhan responden memberikan penilaian setuju bahwa guru memiliki kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku demikian atau suatu cara di mana orang-orang itu tanpa

dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Menurut teori Mc Clelland, kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Setiap individu yang memiliki motivasi dalam kekuasaan akan terlihat bekerja keras, bertanggung jawab, dan sudah pasti akan melakukan segala sesuatunya dengan kemampuannya yang terbaik. Hal ini akan memicu semangat untuk mendapatkan suatu penghargaan dan harapan yang ingin diraihinya.

E. Kontribusi Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Sebagaimana dijelaskan pada bab 1 bahwa kinerja seorang guru ditentukan oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang ikut menentukan kinerja seorang guru adalah kompetensi. Dalam penelitian ini, kompetensi dilihat oleh penulis dari 4 dimensi, yaitu dimensi kompetensi kepribadian (KK), dimensi pedagogik (KP), dimensi profesional (KPF), dan dimensi sosial (KS). Sedangkan kinerja guru dilihat dari dimensi jangka waktu (JW) melaksanakan tugas, kehadiran di tempat kerja (KTK), kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan sikap kooperatif (SK) dalam melaksanakan pekerjaan sebagai seorang guru. Berikut ini penulis paparkan hasil penelitian dilakukan di beberapa sekolah di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 6.1. Kontribusi Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa kompetensi memiliki pengaruh sebesar 0,368 terhadap kinerja guru. Artinya bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja guru sebesar 36,8%. Sedangkan untuk dimensi kompetensi memiliki nilai loading berturut-turut sebesar 0,307, 0,787, 0,772 dan 0,638 untuk dimensi kinerja guru memiliki nilai loading 0,797, 0,671, 0,623, 0,622 dan 0,122. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif. Semakin baik kompetensi seorang guru maka akan semakin baik pula kinerjanya. Kompetensi merupakan karakteristik atau kepribadian (*traits*) individual yang bersifat permanen yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai untuk melihat kinerja guru di sekolah. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja seorang guru, guru dengan kompetensi yang baik akan berdampak pada kinerjanya. Dengan kinerja guru yang memadai akan berdampak pada proses belajar mengajar yang dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, banyak tugas dan pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, frekuensi penyelesaian tugas dan pekerjaan yang sangat tinggi, kerja sama yang baik dari para guru, para guru memunculkan gagasan-gagasan dan tindakan-tindakan terbaru untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dan semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang mempunyai tanggungjawab besar.

Guru perlu memiliki kompetensi profesional yaitu selalu meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Kompetensi guru menurut Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru dalam menjalani tugas keprofesionalannya. Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

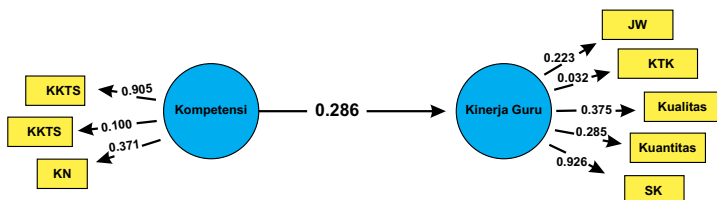
Spencer & Spencer (2003) dalam kajian kritisnya sampai pada kesimpulan bahwa kompetensi merupakan *traits* individual yang bersifat permanen dan dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Sebab dengan kompetensi yang tinggi seorang guru akan mempunyai motivasi diri yang tinggi pula untuk terus maju dan berkembang; mempunyai konsep diri yang jelas; serta mempunyai bekal pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa kompetensi wajib dimiliki oleh seorang guru, hal ini dikarenakan kompetensi merupakan unsur pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam suatu bidang. Bersinerginya pengetahuan dan ketrampilan akan membentuk abilitas. Abilitas merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Samana dalam Rusman (2011:95) kecakapan profesional guru menunjuk pada suatu tindakan kependidikan yang berdampak positif bagi proses belajar dan perkembangan pribadi siswa. Guru yang memiliki kompetensi yang tinggi akan dapat menyampaikan pembelajarannya dengan baik sehingga mudah dimengerti oleh anak didiknya.

F. Kontribusi Komitmen terhadap Kinerja Guru

Selain faktor kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, kinerja guru juga ditentukan oleh bagaimana komitmennya terhadap profesi sebagai seorang guru dan organisasi sekolah tempat guru tersebut bekerja. Berikut ini penulis paparkan bagaimana sumbangan

komitmen guru terhadap kinerjanya, sesuai dengan hasil penelitian penulis di beberapa sekolah di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 6.2. Kontribusi Komitmen terhadap Kinerja Guru

Gambar di atas menggambarkan bahwa komitmen memiliki pengaruh sebesar 0,286 terhadap kinerja guru. Artinya bahwa komitmen memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru sebesar 28,6%. Dalam penelitian ini komitmen seorang guru dilihat dari 3 dimensi, yaitu komitmen afektif (KAF), komitmen kontinuous (KKTS), dan komitmen normative (KN). Hasilnya menunjukkan bahwa dimensi komitmen memiliki nilai loading berturut-turut sebesar 0,905, 0,100 dan 0,371. Sedangkan untuk dimensi kinerja guru memiliki nilai loading 0,223, 0,032, 0,375, 0,285 dan 0,926.

Berdasarkan hasil analisis terlihat bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa guru yang mempunyai komitmen yang tinggi dan berusaha menjalankan pekerjaannya dengan baik, sebaliknya guru dengan komitmen yang rendah tidak menjalankan pekerjaannya dengan baik, akan tetapi guru dengan komitmen rendah cenderung

mementingkan pribadinya dibandingkan dengan pekerjaan dan organisasi sekolah. Komitmen merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.

Menurut Kreitner & Kinicki (2005:274) komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus pada kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan turnover tenaga kerja. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran atau masuk-keluar. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arlina (2008) yang menyatakan bahwa *komitmen guru dan persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Sawahlunto*.

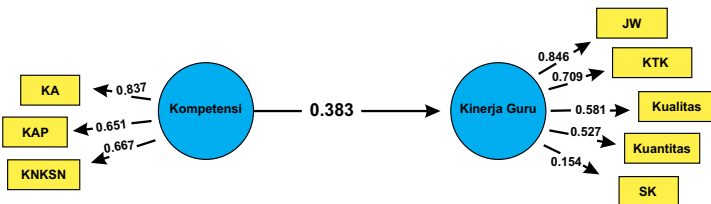
Komitmen merupakan sikap yang menggambarkan kesetiaan guru terhadap organisasi/madrasahnyanya. Guru yang memiliki komitmen organisasional adalah guru yang mempunyai keinginan kuat untuk menjadi anggota utama dari organisasinya, mempunyai kemauan kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan organisasi, mempunyai kepercayaan dan penerimaan

terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Meyer and Allen dalam Luthan,2008:147).

Komitmen merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Roesly (2012) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi, komitmen, dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di lingkungan sekolah. Hasil penelitian ini juga mendukung dengan hasil penelitian Hubermen (Chan, 2006:113) dan penelitian Elliot & Crowell (2001) yang menyatakan bahwa komitmen guru merupakan faktor utama penentu kinerja guru yang akhirnya akan berdampak pada suksesnya pendidikan di masa depan.

G. Kontribusi Motivasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja seorang guru juga merupakan faktor yang tidak bisa diabaikan dalam memberikan sumbangan terhadap kinerja guru di sekolah. Hasil penelitian yang dilakukan penulis di beberapa sekolah di Daerah Istimewa Yogyakarta dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 6.3. Kontribusi Motivasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh sebesar 0,363 terhadap kinerja guru. Artinya bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru sebesar 36,3%. Dalam penelitian ini, motivasi dilihat dari 3 dimensi, yaitu dimensi kebutuhan afiliasi (KA), kebutuhan akan Prestasi (KAP), dan kebutuhan akan kekuasaan (KKS). Hasil penelitian menggambarkan bahwa dimensi motivasi memiliki nilai loading berturut-turut sebesar 0,837, 0,851 dan 0,667. Sedangkan untuk dimensi kinerja guru memiliki nilai loading 0,846, 0,709, 0,581, 0,527 dan -0,154.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengaruh tersebut bersifat positif, artinya semakin tinggi motivasi, maka kinerja guru cenderung semakin tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi dari dalam dirinya, dapat dilihat diantaranya yaitu memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, serta lebih mengutamakan prestasi jabatan. Adanya dorongan untuk berprestasi akan membuat guru bekerja keras untuk meningkatkan kualitas kerjanya dalam mengembangkan sekolah. Selain motivasi dari dalam diri (intrinsik), motivasi ekstrinsik yang besar akan mempengaruhi guru dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rodiyah (2010), bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru akuntansi sekolah menengah kejuruan (SMK) di kota Semarang. Sunarno

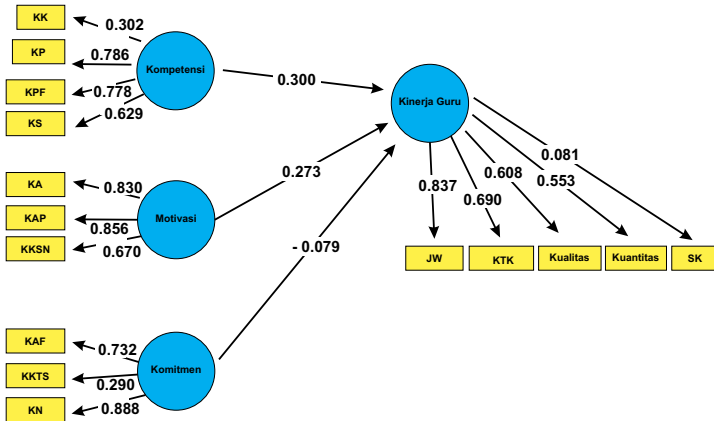
(2005) dalam penelitiannya juga menemukan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMA di Kabupaten Tegal.

Motivasi memang merupakan unsur utama guru dalam melakukan tugasnya, seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih giat dalam melakukan tugasnya sebagai tenaga pengajar. Motivasi merupakan hal pokok dalam suatu kegiatan, dengan tidak adanya motivasi seseorang cenderung malas melakukan kegiatannya. Motivasi yang kuat dari tiap pelaku organisasi akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan dari organisasi tersebut karena motivasi merupakan penyemangat atau pendorong pelaku organisasi dalam melaksanakan kinerjanya secara maksimal. Motivasi kerja akan meningkatkan semangat dan kegairahan dalam bekerja sehingga kemungkinan kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, kurang rasa bertanggung jawab, keengganan melaksanakan rencana-rencana yang telah ditetapkan, kelesuan-kelesuan dan sebagainya dapat diperkecil. Bahkan, hasil penelitian Manning & Huberman (Chan, 2006:113) keberlanjutan kualitas pembelajaran khususnya dan pendidikan umumnya sangat tergantung pada kualitas motivasi dan dedikasi guru dalam mengajar.

H. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Secara simultan, masing-masing variabel kompetensi (pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial), komitmen (afektif, kontinuens dan normatif),

dan motivasi (kebutuhan berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 6.4. Kontribusi kompetensi, komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan model struktural di atas terlihat bahwa secara bersama-sama/simultan kompetensi, motivasi dan komitmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai R^2 sebesar 0,211 atau 21,1%. Sedangkan sisanya, yaitu 78,9 % dapat dipengaruhi model lain diluar penelitian ini. Hasil ini memberikan gambaran secara umum bahwa guru yang mempunyai kompetensi, motivasi dan komitmen yang tinggi akan berdampak terhadap kinerja yang baik, hal tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi mutu pembelajaran yang disampaikan.

I. Model Pengembangan Hipotetik Kinerja Guru

Dalam kerangka manajemen pendidikan nasional, secara mikro posisi guru merupakan sumber daya manusia di sekolah yang memiliki peranan penting dalam memajukan sekolahnya. Selaku tenaga pendidik, guru harus mampu menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan evaluasi seluruh sumber daya sekolah yang telah direncanakan oleh kepala sekolah. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka diperlukan upaya mempertahankan serta meningkatkan kinerja bagi guru.

Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu sekolah perlu untuk mengarahkan dan membina gurunya agar mereka mempunyai kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai guru.

Dengan kinerja guru yang memadai maka proses belajar mengajar dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, banyak tugas dan pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, frekuensi penyelesaian tugas dan pekerjaan yang sangat tinggi, kerja sama yang baik dari para guru, para guru memunculkan gagasan-gagasan dan tindakan-tindakan terbaru untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dan semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang mempunyai tanggungjawab besar.

Kinerja seseorang (*performance*) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu: 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job desain (Gibson, 2005). Sedangkan Mulyasa (2007) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi guru. Hal ini selaras dengan pernyataan Simanjuntak (2007) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu adalah 1) Kompetensi Individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan kerja, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan motivasi dan etos kerja. 2) Dukungan Organisasi yang meliputi pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. 3) Dukungan Manajemen yang meliputi sistem kerja dan hubungan industrial.

Pengembangan model yang ditawarkan disini merupakan hasil dari proses konstruksi, interpretasi, transformasi, dan rekonstruksi berdasarkan data empirik penelitian serta kajian teoretik yang relevan. Rumusan kerangka pengembangan mutu kinerja guru meliputi asumsi-asumsi dasar, input, proses, keluaran/hasil (outputs) dan dampak (outcomes) yang diharapkan, serta strategi operasionalisasinya.

1. Asumsi-asumsi Dasar

Manajemen pengembangan mutu kinerja guru untuk dilandasi oleh asumsi-asumsi dasar sebagai berikut:

- a. Guru memiliki peranan yang strategis dalam keberhasilan sekolah, karena guru memberikan efek ganda (*multidriver*) pada keberhasilan madrasah. Mutu Kinerja Guru, disamping dipengaruhi oleh kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan prajabatan (*preservice education*), juga ditentukan oleh pendidikan dalam-jabatan (*in service education*), komitmen, motivasi kerja dan lingkungan yang kondusif dimana guru itu bekerja, seperti penghargaan, penempatan, dan pola pembinaan yang dilakukan oleh pihak pimpinan lembaga.
- b. Kemampuan profesional dan kinerja guru bukan hanya berkontribusi pada kualitas lulusan (*outputs*), tetapi juga berkontribusi pada kualitas kinerja dan jasa lulusan (*outcomes*) dalam pembangunan, yang pada gilirannya akan nampak pengaruhnya terhadap kualitas peradaban dan martabat hidup masyarakat, bangsa serta umat manusia pada umumnya.
- c. Pengembangan mutu kinerja guru harus diupayakan secara kontinu, terencana dan berkesinambungan, karena tuntutan standar mutu dan kebutuhan di lapangan selalu mengalami perubahan dan perkembangan seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

2. Input

Sesuai dengan asumsi dasar di atas, maka sumber masukan (*inputs*) yang diharapkan dapat menghasilkan *outputs* dan *outcomes* tersebut adalah guru yang mempunyai kompetensi, motivasi dan komitmen. Guru diharapkan menguasai seperangkat kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, sehingga dapat menjalankan tugas-tugasnya secara profesional. Dalam melaksanakan tugas secara profesional, selain berkewajiban untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan Proses Belajar Mengajar yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, guru juga berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kompetensi, motivasi diri dan komitmennya secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (UU No. 14/2005 pasal 20 point b).

Berdasarkan pertimbangan seperti di atas, setiap guru harus berupaya meningkatkan mutu kompetensi, motivasi dan komitmennya. Untuk menjadi guru yang profesional dan berkualitas dalam mengelola pembelajaran (sebagai representasi pelaksanaan tugas dan fungsinya) dituntut memiliki paling sedikit empat rumpun standar kompetensi, yaitu penguasaan isi bidang studi, pemahaman karakteristik peserta didik, melakonkan pembelajaran yang mendidik, dan potensi pengembangan profesionalisme dan kepribadian. Melalui peningkatan kompetensi guru, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajarannya.

3. Proses

Proses yang dimaksud dalam konteks ini adalah bagaimana proses perubahan masukan (*inputs*) menjadi hasil (*outputs*) berupa internalisasi seperangkat kemampuan kompetensi oleh guru-guru dalam lembaga pendidikan (sekolah) di mana mereka bekerja, dan pada gilirannya akan menghasilkan dampak (*outcomes*) berupa meningkatnya kualitas pembelajaran, baik dalam bidang akademik maupun nonakademik.

Selain terus-menerus secara berkelanjutan meningkatkan kompetensi, guru juga perlu meningkatkan motivasi diri dan komitmen mereka. Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi, motivasi dan komitmen, baik secara individu oleh guru yang bersangkutan maupun kegiatan yang secara terencana dilakukan oleh lembaga sekolah. Oleh karena itu, dalam proses ini sekolah secara kelembagaan perlu melakukan manajemen pengembangan mutu kinerja guru secara terencana dan berkelanjutan dengan mengambil konsep manajemen dan perbaikan/peningkatan berkelanjutan dalam bentuk; *Plan, Do, Check and Action* (PDCA).

Aktualisasi proses ini tidak terlepas dari pertanyaan siapa yang terlibat dan bagaimana keterlibatan orang-orang dan/atau pihak-pihak yang terlibat dalam proses tersebut. Pihak-pihak yang terlibat dalam proses ini adalah pihak-pihak: penyelenggara pendidikan (Pemerintah dan Masyarakat), Dewan Pendidikan Daerah, dan Yayasan; Pengelola Sekolah, terutama Kepala Sekolah, masyarakat/orang tua siswa (Dewan

Sekolah atau Komite Sekolah) sebagai stakeholder pendidikan; dan guru-guru yang dituntut untuk meningkatkan kompetensi, motivasi dan komitmen mereka.

Keempat pihak yang terlibat langsung dalam proses transformasi ini memiliki fungsi dan peranan yang berbeda-beda, namun mengarah pada satu tujuan, yakni peningkatan mutu pembelajaran melalui peningkatan mutu kinerja guru. Pihak penyelenggara pendidikan merumuskan kebijakan mengenai perlunya pengembangan mutu kinerja guru sekolah. Pemerintah bersama-sama dengan Dewan Pendidikan Daerah bekerjasama dengan pihak yayasan dan pengelola untuk berupaya/menugaskan guru-guru untuk mengikuti program-program peningkatan kompetensi, motivasi dan komitmen guru, dan kemudian mengevaluasinya secara berkelanjutan.

Beberapa model pembinaan kinerja guru yang bisa dilakukan adalah; (1) untuk pengembangan kompetensi; pelatihan PTK dan Riset lainnya, pelatihan penulisan karya ilmiah, pelatihan pengembangan pembelajaran berbasis IT, training ESQ dan pembinaan keagamaan, *out bond, reward and punishment, lesson study*, diklat etik profesi guru, dan MGMP, (2) untuk peningkatan motivasi dan komitmen; training ESQ, pembinaan keagamaan, training motivasi diri, *out bond, reward and punishment*.

4. *Outputs* dan *Outcomes* yang Diharapkan

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut di atas, maka sekolah diharapkan akan dapat menghasilkan *outputs* dan *outcomes* sebagai berikut:

a. *Outputs*

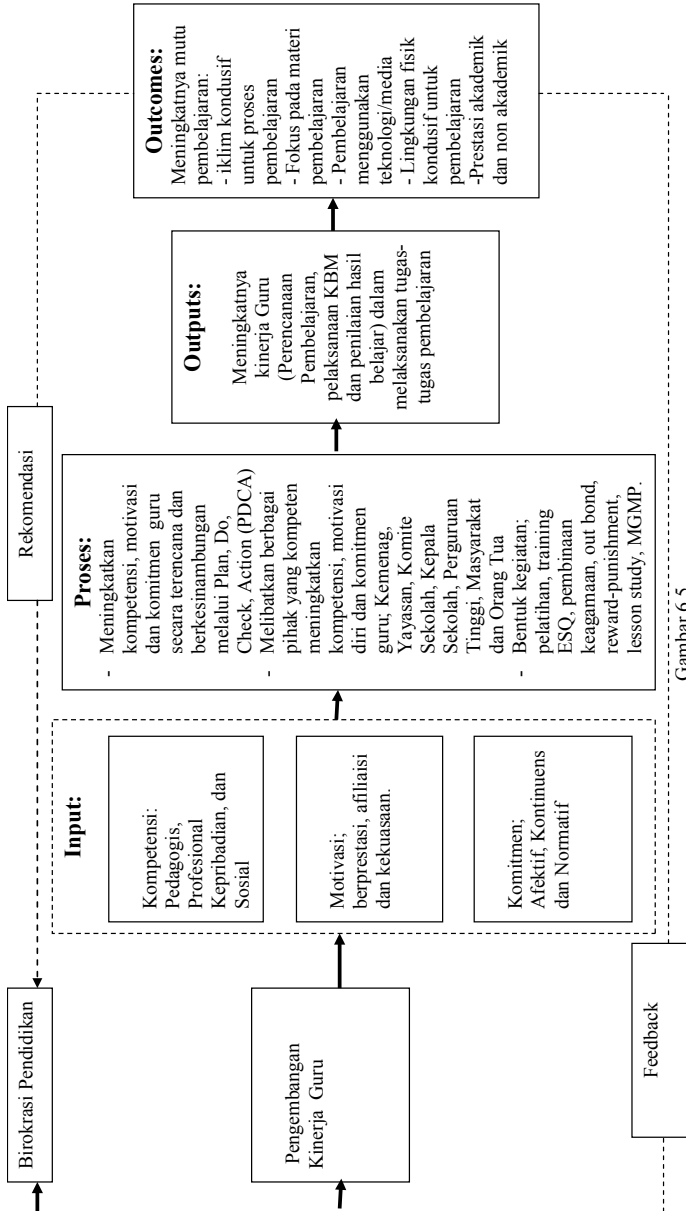
Kinerja Guru akan meningkat, yakni digambarkan sebagai berikut:

- 1) Dimensi kuantitas; jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang diharapkan, baik dalam bidang perencanaan pembelajaran, pelaksanaan maupun evaluasi.
- 2) Dimensi kualitas; mempunyai kemampuan profesional sebagai guru, baik yang terkait dengan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional maupun sosial, sehingga hasil kerja dilakukan berhasil secara optimal.
- 3) Dimensi jangka waktu; semua pekerjaan baik yang terkait dengan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan maupun evaluasi dapat dilaksanakan tepat waktu sesuai target yang ditetapkan oleh sekolah.
- 4) Dimensi kehadiran; selalu hadir di kelas tepat waktu untuk mengajar sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa melalui peningkatan kegiatan akademik.
- 5) Dimensi sikap kooperatif; mampu bekerjasama, baik dengan sesama guru maupun pihak lain.

b. Outcomes

- 1) Mutu pembelajaran meningkat, dengan indikasi sebagai berikut; (1) iklim pembelajaran berlangsung secara kondusif, baik lingkungan kelas khususnya dan lingkungan sekolah umumnya, (2) kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan baik dan siswa dapat fokus pada materi pembelajaran yang diberikan, (3) pembelajaran dilakukan berbasis teknologi komunikasi, (4) hasil belajar siswa meningkat.
- 2) Peningkatan dalam prestasi nonakademik, antara lain dalam kecerdasan emosional dan spiritual, *curiosity*, kepercayaan diri, kedisiplinan, solidaritas sosial, dan peningkatan prestasi dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Keseluruhan uraian mengenai model pengembangan mutu kinerja guru dapat digambarkan secara skematik seperti di bawah ini.



Gambar 6.5
 Model Pengembangan Kinerja Guru

DAFTAR PUSTAKA

- Achwarin, N.A. (2009). "The Study of Teacher Competence of Teachers At Schools In The Three Southern Provinces of Thailand". *AU Journal Assumption University of Thailand*. **1**, (1).
- Ahmad, RK. (2009). "Relation of Leadership, Teachers Commitment, Teachers Competency, Best Practices to School Effectiveness". Tersedia: <http://www.academica.edu/528152> (4 Maret 2013).
- Ainsworth, M. (2002). *Managing Performance Managing People*. Jakarta: Buana Ilmu Populer.
- Akuoko, KO. (2012). "Motivation and Performance of Teachers in Selected Second Cycle Institutions in the Ejisu-Juaben Municipality, Ashanti Region, Ghana". *International Journal of Business and Management Tomorrow*. **2**, (9), 1-10.

- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. (2003). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA.: Sage Publishing, Inc.
- Amstrong dan Baron. (2005). *Social Intelligence*. Harvard University Press.
- Arikunto, S. (2005). *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan. Kejuruan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Arlina, P. (2008). *Pengaruh Komitmen Guru dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Sawahlunto*. Thesis, Program Pascasarjana tidak diterbitkan.
- Asropi (2007). "Membangun Key Performance Indicator Lembaga Pelayanan Publik". *Manajemen Pembangunan*. I, (57), 1-6.
- Azra, A. (2002). "Pendidikan Multikultural: Membangun Kembali Indonesia Bhineka Tunggal Ika". *Makalah Disampaikan dalam Symposium Internasional Antropologi Indonesia ke-3*. Denpasar: Kajian Budaya UNUD.
- Bacal, R.(2005). *Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Bernardin dan Russel. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT Armico.
- Boulter, N. Dalziel, M dan Hill, J. (2001). *People and Competencies*. London: Bidlles, Ltd.
- Boyatzis, R.E.(2001). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Brown, U.J. and Gaylor, K. (2002). *Organizational*

- Commitment in Higher Education*. Jackson State University: Mississippi.
- Casterter, W.B. (1996). *The Personal Function in Education Administration*. New York: MacMillan Publishing Co.
- Chan, K. (2006). "In-service teachers' motives and commitment in teaching". *Hong Kong Teachers' Centre Journal*. **5**, 112-128.
- Cooper, D.R & Schindler, P.S. (2001). *Business Research Methods*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Coopersmith, S. (2001). *The Antecedent Of Self Esteem*. San Fransisco : W. H. Freeman & Company.
- Clarck, C. (2006). *Relation between Social Support and Physical Health*. Rochester Institute of Technology.
- Crosby, Philip B. (2010). *Quality is Free: The art of Making Quality Certain*. New York: NewAmerican Library.
- Cubukcu. (2010). "Student Teachers' Perceptions of Teacher Competence and Their Attributions for Success and Failure in Learning". *The Journal of International Social Research*. **3**, (10), 213-217.
- Dahar, et al. (2011). "Impact of Teacher Quality on the Academic Achievement of Students at Secondary Stage in Punjab (Pakistan)". *European Journal of Social Sciences*. **19**, (1), 106-113.
- Danim, S. (2006). *Inovasi Pendidikan: dalam Kerangka Profesionalisme Tenaga Pendidikan*. Bandung: PT. Pustaka Setia.
- Darling-Hammond. (2006). *Powerfull Teacher Educations*. Francisci: Jossey Bass Publishers.
- Delors, J. (2006). *Learning: the Treasure Within*. Paris:

UNESCO Publishing.

- Deming, C. (2010). *Managing and Motivating Contact Center Employees*. Singapore : Mc. Graw Hill Publishing Company.
- Dessler . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Dick and Corey. (2000). *Planning Effective Instruction*. Amerika : Allyn and Bacon.
- Dimiyati dan Mujiono. (2006). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dyne, V.L, and Graham, J.W. (2005). "Organizational Citizenship Behavior; Construct Redefinition Measurement and Validation". *Academy Management Journal*. **37**, (4), 765-802.
- Engkoswara. (2001). *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*. Bandung : Yayasan Amal Keluarga.
- Fai Lai. (2011). "The Contributions of School Quality and Teacher Qualifications to Student Performance: Evidence from a Natural Experiment in Beijing Middle Schools". *Journal of Human Resources*. **46**, (1), 123-153.
- Fattah, N. (2000). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fathurrohman. (2007). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Feigenbaum. (2010). *Kendali Mutu Terpadu*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit

Universitas Diponegoro.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M. dan Donnelly Jr. (2005). *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, McGraw-Hill: Prentice Hall.
- Gomes, FC. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2005). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Massachussets: Allin and Bacon.
- Gunarto, M. (2011). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berpengaruh terhadap mutu pembelajaran SMA Plus Negeri 17 Palembang*. Tesis USU tidak diterbitkan.
- Hadis, A. (2010). *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Hair JF, Anderson RE, Tatham RL, Black WC. (2010). *Multivariat Data Analysis With Reading*, 4th editicm, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hornby, A.S.(2007). *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English: Fifth Edition* :Oxpord University Press.
- Hubbard, GR. (2003). *Factors that are Influence Interest Rate, Economics.*, New Jersey: Prentice-Hall.
- Inayatullah. (2011). "Kontribusi Faktor-Faktor Internal dan Eksternal terhadap Peningkatan Kinerja Profesional Guru". *Jurnal Region*. **3**, (1), 1-23.
- Invancevich, JM (2006). *Management Quality and*

- Competitiveness*. Chicago: Richard D. Irwin.
- Jahangir, S.F, Saheen, N, dan Kazmi, S.F (2012). "In Service Training: A Contributory Factor Influencing Teachers' Performance In Service Training: A Contributory Factor Influencing Teachers' Performance". *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*. 31-38.
- Jewel, L.N, dan Siegel, M. (2008). *Psikologi Industri/ Organisasi Modern*, Penerjemah, A Hadyana Pudjaatmaka dan Maetasari, Jakarta: Penerbit Archan.
- Joo, H.J., Lee, S.C., Jung, S.S., (2012). "Performance Based Reward for Teacher: Teachers Perceptions of Their Motivation. *Research in Higher Education Journal*. **15**, 1-9.
- Kane, H. (2006). Knowledge Management Methodologies. *Electronic Journal on Knowledge Management*, **4** Retrieved April 19, 2011, from www.ejkm.com.
- Kartika. (2012). "Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, **14** (2), 109-117.
- Kedsuda and Ogunlana. (2007). "Organizational Commitment In Organization". *Journal of Human Resources Management*. **4** (2) June 2007.
- Khalid K. (2008). "A Study of the Relationship between the Professional Qualifications of the Teachers and Academic Performance of Their Students at Secondary School Level". *International Journal of*

- Human and Social Sciences*. **3**, (6), 445-451.
- Kiplagat. (2012). "Teacher Commitment and Mathematics Performance in Primary Schools: A Meeting Point". *International Journal of Development and Sustainability*. **1**, (1), 286-304.
- Killen. (2008). *Effective Teaching Strategies. Lesson From Research and Practice*. Second Edition. Australia: Social Science Press.
- Kinrk dan Gustafson (2006). *Instructional Technology a Systematic Approach Education*. New York: Rinehart and Winston.
- Kreitner, R. and Angelo, K. (2005). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Lee, S., Carswell, J. P., & Allen, N. J. (2007). *Foundations of Behavioral Research*. Fourth Edition. Florida: Hartcourt Brace College Publishers.
- Lunenburg, FC.dan Ornstein, AC. (2004). *Educational Administration: Concepts and Practices*. Third Edition. Belmont USA: Wardsworth.
- Luthan, F.(2008). *Organizational Behavior*. Ninth Editions. New York: McGraw-Hill.
- MacGregor. (2007). *The Essential Practices of High Quality Teaching and Learning*. The Center for Educational Effectiveness.
- Makmun, AS. (2002). *Pengantar Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Malhotra, KN. (2010). *Markerting Research*. 6th Edition. United Stated of America: Prentice Hall, Inc.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Manulang, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mardiyoko, T. Joyoatmojo, S. Suryani, N. (2013). "Kontribusi Kompetensi Profesional dan Kreativitas Guru terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMP Negeri Kota Salatiga". Dalam *Program Studi Teknologi Pendidikan Pascasarjana UNS*. Tersedia: <http://eprints.uns.ac.id/id/eprint/1177> (4 Agustus 2013).
- Maruyama, GM. (2008). *Basic Structural Equation Modeling*. London: Sage Publications.
- Mathis dan Jackson, RL (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.
- McShane, Steven L., & Glinow, M.A.V. (2005). *Organizational Behavior 3rd Edition International Editiona*. New York : McGraw-Hill.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. (2003). "Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization". *Journal os Applied Psychology*. **78**, (4), 538-551.
- Mkumbo, Kitila A.K., (2012). "Teachers' Commitment to, and Experiences of, the Teaching Profession in Tanzania: Findings of Focus Group Research". *International Education Studies*. **5**, (3), 222-227.
- Morrison, Mokashi & Cotter. (2006). *Instructional Quality Indicators.: Research Foundations*. Cambridge.
- Mulyani, A. (2012). "Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pembelajaran pada SMK Sekabupaten Purwakarta". *Jurnal*

- Administrasi Pendidikan*. Edisi April.
- Mulyasa, E. (2002). *Menjadi Guru Professional*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya
- _____. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musfah, J. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Nadeem, M. (2011). "Teacher's Competencies and Factors Affecting the Performance of Female Teachers in Bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan". *International Journal of Business and Social Science*. **2**, (19), 217-222.
- Ololube, N.P., (2006). "Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment". *Essays in Education*. **18**.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2008 tentang *Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. (2001). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Depdiknas.
- Quest. (2005). *Organizational Behaviour*. New York : Holt_Saunders International Editions.
- Rahardja, Tj. (2004). "Hubungan antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK Penabur Jakarta".

- Jurnal Pendidikan Penabur*. **03**, (Th.III), 1-21.
- Rahayu, Tri. (2011). "Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pelatihan, Pengalaman Mengajar, dan Persepsi Guru tentang Penerapan Pembelajaran IPS secara Terpadu terhadap Kinerja guru IPS terpadu di SMP Negeri Se-kota Blitar". *Jurnal IKIP PGRI Semarang*.
- Robbins, S.P.(2009). *Organization Behavior*. Eleventh Edition. International Editions. New Jersey: Prentice Hall International.
- Roesly, B. (2012). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam*. Thesis, Universitas Negeri Yogyakarta tidak diterbitkan.
- Rodiyah. (2010). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Semarang". *Jurnal Universitas Negeri Semarang*.
- Rothweel W.J and Kaznas. (2007). *Improving On the Job Training How to Establish and Operate a Comprehensive OJT Program*, Second Edition. San Francisco: John Willey & sons Inc.
- Ruilin Lin. (2010). "The Relationship between Teacher Quality and Teaching Effectiveness Perceived by Students from Industrial Vocational High Schools". *Asian Journal of Arts and Sciences*. **1** (2), 167-187.
- Ruky, AS.. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT

Bumi Aksara.

- Rusman. (2011). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sanusi, A. (2007). *Kepemimpinan Sekarang Dan Masa Depan*. Bandung: Prospect.
- Sallis, E. (2008). *Total Quality Management In education*. London: Cogan page Limited.
- Satori, Djam'an. (2009). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Scooter, V (2008). "Relationship of Task Performance and Contextual Performance with Turnover, Job Satisfaction and Effective Commitment". *Human Resources Management Review*.
- Sedarmayanti M. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:PT. Mandar Maju
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business*. Third Editon. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Setyono, H. dan Sudjadi, A. (2010). "Pengaruh Kompetensi Guru, Insentif Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap". *Jurnal UMP Vol 7, No 2*.
- Siagian, SP. (2006). *Organisasi, dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Masagung.
- Simamora, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. (2007). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Smith, A.W (2003). *Management System Analysis and Applications*. New York: Holt Saunders International Editions.
- Soetopo, H. dan Sumanto, W. (2002). *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan*. Surabaya : Usaha Nasional.
- Spencer, M.L. and Spencer, M.S. (2003). *Competence at Work:Models for Superior Performance*. New York: John Wily & Son,Inc.
- Subroto. (2012). "Analysis Influence Of Teacher Empowerment Performance Within Improving The Quality Of Education In Elementary School In Surabaya City". *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (JHSS)*. 4, (2), 37-46.
- Sudharto. (2012). "Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Kepala SMA Se Eks Karesidenan Semarang". Disertasi Doktor PPs Universitas Negeri Semarang tidak diterbitkan.
- Sugiyono (2007). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukadi. (2009). *Guru Powerful, Guru Masa Depan*. Bandung: Kolbu.
- Sukmadinata, NS. Jami'at, AN. Ahman. (2002). *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah: Konsep, Prinsip dan Instrumen*. Bandung: Kesuma Karya.
- Sunarno, A. (2005). "Pengaruh Motivasi Kerja,

- Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Suatu Studi Berdasarkan Persepsi Guru SMK Negeri Kota Tegal)". *Jurnal Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Suprpto, Ch. (2000). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syafaruddin, A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE. Yogyakarta.
- Tilaar, H.A.R. (2006). *Standarisasi Pendidikan Nasional, Suatu Tinjauan Kritis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Uche, A.L. (2011) "Relationship Between Motivational Factors and Teachers' Performance on the Job in Ogba/ Egbema/ Ndoni Local Government Area, of Rivers State". *Mediterranean Journal of Social Sciences*. **2**, (5), 23-26.
- Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Uno, HB. Dan Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yachouchi, G. (2009). *Organizational Linkages: the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- Yamin, M. (2000). *Manajemen Pembelajaran Kelas (Strategi Meningkatkan Mutu Pembelajaran)*. Jakarta: GP Press .
- (2008). *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press.

- Yasnawati, GK. Yudana, M. Natajaya, N. (2013). "Kemampuan Manajerial, Motivasi Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kualitas Pembelajaran pada para Guru di SMA Se-Kecamatan Sukasada". *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*. **4**.
- Wahyudi, B. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Bandung: CV.Sulita.
- Wexley, N. Kenneth and Gary A. Yukl. (2006). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta :PT. Raja-grafindo Persada.
- Willson and Heyyel. 2007. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.
- Zamroni. (2007). *Pedoman Umum Pengembangan Bahan Ajar Sekolah Menengah Atas*.Departemen Pendidikan Nasional.Direktorat Pendidikan Menengah Umum.
- Zuzovsky, R. (2003). "Teachers' Qualifications and Their Impact on Student Achievement Findings from TIMSS-2003 Data in Israel". *Journal of School of Education, Science & Technology Education Center, Tel Aviv, Israel*.
- Zwell M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. MA Danvers: John Wiley and Sons, Inc.



LAMPIRAN

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK
INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005
TENTANG GURU DAN DOSEN**





PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 14 TAHUN 2005
TENTANG
GURU DAN DOSEN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan;
- c. bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan sebagaimana dimaksud pada huruf a, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu dibentuk Undang-Undang tentang Guru dan Dosen;
- Mengingat : 1. Pasal 20, Pasal 22 d, dan Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);

Dengan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 2 -

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
dan
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG GURU DAN DOSEN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. 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.
2. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Guru besar atau profesor yang selanjutnya disebut profesor adalah jabatan fungsional tertinggi bagi dosen yang masih mengajar di lingkungan satuan pendidikan tinggi.
4. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.
5. Penyelenggara pendidikan adalah Pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal.

6. Satuan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 3 -

6. Satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal dalam setiap jenjang dan jenis pendidikan.
7. Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara guru atau dosen dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
8. Pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian kerja adalah pengakhiran perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama guru atau dosen karena sesuatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara guru atau dosen dan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
9. Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.
10. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
11. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen.
12. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.
13. Organisasi profesi guru adalah perkumpulan yang berbadan hukum yang didirikan dan diurus oleh guru untuk mengembangkan profesionalitas guru.
14. Lembaga pendidikan tenaga kependidikan adalah perguruan tinggi yang diberi tugas oleh Pemerintah untuk menyelenggarakan program pengadaan guru pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan/atau pendidikan menengah, serta untuk menyelenggarakan dan mengembangkan ilmu kependidikan dan nonkependidikan.
15. Gaji adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

16. Penghasilan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 4 -

16. Penghasilan adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesionalan yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru atau dosen sebagai pendidik profesional.
17. Daerah khusus adalah daerah yang terpencil atau terbelakang; daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil; daerah perbatasan dengan negara lain; daerah yang mengalami bencana alam, bencana sosial, atau daerah yang berada dalam keadaan darurat lain.
18. Masyarakat adalah kelompok warga negara Indonesia nonpemerintah yang mempunyai perhatian dan peranan dalam bidang pendidikan.
19. Pemerintah adalah pemerintah pusat.
20. Pemerintah daerah adalah pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten, atau pemerintah kota.
21. Menteri adalah menteri yang menangani urusan pemerintahan dalam bidang pendidikan nasional.

BAB II

KEDUDUKAN, FUNGSI, DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik.

Pasal 3

- (1) Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengakuan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik.

Pasal 4 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 5 -

Pasal 4

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Pasal 5

Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Pasal 6

Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

BAB III

PRINSIP PROFESIONALITAS

Pasal 7

- (1) Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:
 - a. memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
 - b. memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
 - c. memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
 - d. memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
 - e. memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
 - f. memperoleh . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 6 -

- f. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
 - g. memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
 - h. memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
 - i. memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.
- (2) Pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

BAB IV

GURU

Bagian Kesatu Kualifikasi, Kompetensi, dan Sertifikasi

Pasal 8

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pasal 9

Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.

Pasal 10

- (1) Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

(2) Ketentuan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 7 -

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 11

- (1) Sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.
- (2) Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah.
- (3) Sertifikasi pendidik dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 12

Setiap orang yang telah memperoleh sertifikat pendidik memiliki kesempatan yang sama untuk diangkat menjadi guru pada satuan pendidikan tertentu.

Pasal 13

- (1) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Kedua Hak dan Kewajiban

Pasal 14

- (1) Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak:

a. memperoleh . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 8 -

- a. memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
 - b. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
 - c. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
 - d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi;
 - e. memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan;
 - f. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan;
 - g. memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas;
 - h. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi;
 - i. memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan;
 - j. memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan/atau
 - k. memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai hak guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 15

- (1) Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.
- (2) Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(3) Guru . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 9 -

- (3) Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 16

- (1) Pemerintah memberikan tunjangan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.
- (2) Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.
- (3) Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD).
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 17

- (1) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah memberikan tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) kepada guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan pemerintah daerah.
- (2) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah memberikan subsidi tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) kepada guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan subsidi tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Pasal 18 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 10 -

Pasal 18

- (1) Pemerintah memberikan tunjangan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) kepada guru yang bertugas di daerah khusus.
- (2) Tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.
- (3) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah di daerah khusus, berhak atas rumah dinas yang disediakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan kewenangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 19

- (1) Maslahat tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) merupakan tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan penghargaan bagi guru, serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra dan putri guru, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.
- (2) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah menjamin terwujudnya maslahat tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai maslahat tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 20

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban:

- a. merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- b. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;

c. bertindak . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 11 -

- c. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- e. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Bagian Ketiga Wajib Kerja dan Ikatan Dinas

Pasal 21

- (1) Dalam keadaan darurat, Pemerintah dapat memberlakukan ketentuan wajib kerja kepada guru dan/atau warga negara Indonesia lainnya yang memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi untuk melaksanakan tugas sebagai guru di daerah khusus di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penugasan warga negara Indonesia sebagai guru dalam keadaan darurat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 22

- (1) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah dapat menetapkan pola ikatan dinas bagi calon guru untuk memenuhi kepentingan pembangunan pendidikan nasional atau kepentingan pembangunan daerah.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pola ikatan dinas bagi calon guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 23

- (1) Pemerintah mengembangkan sistem pendidikan guru ikatan dinas berasrama di lembaga pendidikan tenaga kependidikan untuk menjamin efisiensi dan mutu pendidikan.

(2) Kurikulum . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 12 -

- (2) Kurikulum pendidikan guru pada lembaga pendidikan tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pendidikan nasional, pendidikan bertaraf internasional, dan pendidikan berbasis keunggulan lokal.

Bagian Keempat
Pengangkatan, Penempatan, Pemindahan,
dan Pemberhentian

Pasal 24

- (1) Pemerintah wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal serta untuk menjamin keberlangsungan pendidikan dasar dan menengah yang diselenggarakan oleh Pemerintah.
- (2) Pemerintah provinsi wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan pendidikan menengah dan pendidikan khusus sesuai dengan kewenangan.
- (3) Pemerintah kabupaten/kota wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan pendidikan dasar dan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal sesuai dengan kewenangan.
- (4) Penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib memenuhi kebutuhan guru-tetap, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun kompetensinya untuk menjamin keberlangsungan pendidikan.

Pasal 25

- (1) Pengangkatan dan penempatan guru dilakukan secara objektif dan transparan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengangkatan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 13 -

- (2) Pengangkatan dan penempatan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan Pemerintah atau pemerintah daerah diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- (3) Pengangkatan dan penempatan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 26

- (1) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah dapat ditempatkan pada jabatan struktural.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 27

Tenaga kerja asing yang dipekerjakan sebagai guru pada satuan pendidikan di Indonesia wajib mematuhi kode etik guru dan peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

- (1) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah dapat dipindahtugaskan antarprovinsi, antarkabupaten/antarkota, antarkecamatan maupun antarsatuan pendidikan karena alasan kebutuhan satuan pendidikan dan/atau promosi.
- (2) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah dapat mengajukan permohonan pindah tugas, baik antarprovinsi, antarkabupaten/antarkota, antarkecamatan maupun antarsatuan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal permohonan kepindahan dikabulkan, Pemerintah atau pemerintah daerah memfasilitasi kepindahan guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan kewenangan.

(4) Pemindehan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 14 -

- (4) Pemindahan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diatur oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemindahan guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 29

- (1) Guru yang bertugas di daerah khusus memperoleh hak yang meliputi kenaikan pangkat rutin secara otomatis, kenaikan pangkat istimewa sebanyak 1 (satu) kali, dan perlindungan dalam pelaksanaan tugas.
- (2) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah wajib menandatangani pernyataan kesanggupan untuk ditugaskan di daerah khusus paling sedikit selama 2 (dua) tahun.
- (3) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah yang telah bertugas selama 2 (dua) tahun atau lebih di daerah khusus berhak pindah tugas setelah tersedia guru pengganti.
- (4) Dalam hal terjadi kekosongan guru, Pemerintah atau pemerintah daerah wajib menyediakan guru pengganti untuk menjamin keberlanjutan proses pembelajaran pada satuan pendidikan yang bersangkutan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai guru yang bertugas di daerah khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 30

- (1) Guru dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatan sebagai guru karena:
 - a. meninggal dunia;
 - b. mencapai batas usia pensiun;
 - c. atas permintaan sendiri;
 - d. sakit jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan; atau

e. berakhirnya . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 15 -

- e. berakhirnya perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara guru dan penyelenggara pendidikan.
- (2) Guru dapat diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatan sebagai guru karena:
 - a. melanggar sumpah dan janji jabatan;
 - b. melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama; atau
 - c. melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama 1 (satu) bulan atau lebih secara terus-menerus.
- (3) Pemberhentian guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pemberhentian guru karena batas usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan pada usia 60 (enam puluh) tahun.
- (5) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah yang diberhentikan dari jabatan sebagai guru, kecuali sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak dengan sendirinya diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil.

Pasal 31

- (1) Pemberhentian guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) dapat dilakukan setelah guru yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri.
- (2) Guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri memperoleh kompensasi finansial sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Bagian Kelima Pembinaan dan Pengembangan

Pasal 32

- (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 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 16 -

- (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.

Pasal 33

Kebijakan strategis pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Pasal 34

- (1) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.
- (2) Satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru.
- (3) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan anggaran untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

Pasal 35

- (1) Beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.
- (2) Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Keenam . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 17 -

Bagian Keenam Penghargaan

Pasal 36

- (1) Guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan.
- (2) Guru yang gugur dalam melaksanakan tugas di daerah khusus memperoleh penghargaan dari Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

Pasal 37

- (1) Penghargaan dapat diberikan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan.
- (2) Penghargaan dapat diberikan pada tingkat sekolah, tingkat desa/kelurahan, tingkat kecamatan, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, tingkat nasional, dan/atau tingkat internasional.
- (3) Penghargaan kepada guru dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.
- (4) Penghargaan kepada guru dilaksanakan dalam rangka memperingati hari ulang tahun kemerdekaan Republik Indonesia, hari ulang tahun provinsi, hari ulang tahun kabupaten/kota, hari ulang tahun satuan pendidikan, hari pendidikan nasional, hari guru nasional, dan/atau hari besar lain.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 38

Pemerintah dapat menetapkan hari guru nasional sebagai penghargaan kepada guru yang diatur dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 18 -

Bagian Ketujuh Perlindungan

Pasal 39

- (1) Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan wajib memberikan perlindungan terhadap guru dalam pelaksanaan tugas.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan hukum terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif, intimidasi, atau perlakuan tidak adil dari pihak peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, birokrasi, atau pihak lain.
- (4) Perlindungan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemberian imbalan yang tidak wajar, pembatasan dalam menyampaikan pandangan, pecehan terhadap profesi, dan pembatasan/pelarangan lain yang dapat menghambat guru dalam melaksanakan tugas.
- (5) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan terhadap risiko gangguan keamanan kerja, kecelakaan kerja, kebakaran pada waktu kerja, bencana alam, kesehatan lingkungan kerja, dan/atau risiko lain.

Bagian Kedelapan

Cuti

Pasal 40

- (1) Guru memperoleh cuti sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Guru dapat memperoleh cuti untuk studi dengan tetap memperoleh hak gaji penuh.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Kesembilan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 19 -

Bagian Kesembilan
Organisasi Profesi dan Kode Etik

Pasal 41

- (1) Guru membentuk organisasi profesi yang bersifat independen.
- (2) Organisasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi untuk memajukan profesi, meningkatkan kompetensi, karier, wawasan kependidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan, dan pengabdian kepada masyarakat.
- (3) Guru wajib menjadi anggota organisasi profesi.
- (4) Pembentukan organisasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah dapat memfasilitasi organisasi profesi guru dalam pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesi guru.

Pasal 42

Organisasi profesi guru mempunyai kewenangan:

- a. menetapkan dan menegakkan kode etik guru;
- b. memberikan bantuan hukum kepada guru;
- c. memberikan perlindungan profesi guru;
- d. melakukan pembinaan dan pengembangan profesi guru; dan
- e. memajukan pendidikan nasional.

Pasal 43

- (1) Untuk menjaga dan meningkatkan kehormatan dan martabat guru dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan, organisasi profesi guru membentuk kode etik.
- (2) Kode etik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi norma dan etika yang mengikat perilaku guru dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan.

Pasal 44

- (1) Dewan kehormatan guru dibentuk oleh organisasi profesi guru.

(2) Keanggotaan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 20 -

- (2) Keanggotaan serta mekanisme kerja dewan kehormatan guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam anggaran dasar organisasi profesi guru.
- (3) Dewan kehormatan guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk untuk mengawasi pelaksanaan kode etik guru dan memberikan rekomendasi pemberian sanksi atas pelanggaran kode etik oleh guru.
- (4) Rekomendasi dewan kehormatan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus objektif, tidak diskriminatif, dan tidak bertentangan dengan anggaran dasar organisasi profesi serta peraturan perundang-undangan.
- (5) Organisasi profesi guru wajib melaksanakan rekomendasi dewan kehormatan guru sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

BAB V

DOSEN

Bagian Kesatu

Kualifikasi, Kompetensi, Sertifikasi, dan Jabatan Akademik

Pasal 45

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pasal 46

- (1) Kualifikasi akademik dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian.
- (2) Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum:
 - a. lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan
 - b. lulusan program doktor untuk program pascasarjana.
- (3) Setiap orang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi dosen.

(4) Ketentuan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 21 -

- (4) Ketentuan lain mengenai kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dan keahlian dengan prestasi luar biasa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditentukan oleh masing-masing senat akademik satuan pendidikan tinggi.

Pasal 47

- (1) Sertifikat pendidik untuk dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 diberikan setelah memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun;
 - b. memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya asisten ahli; dan
 - c. lulus sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- (2) Pemerintah menetapkan perguruan tinggi yang terakreditasi untuk menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikat pendidik untuk dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan penetapan perguruan tinggi yang terakreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 48

- (1) Status dosen terdiri atas dosen tetap dan dosen tidak tetap.
- (2) Jenjang jabatan akademik dosen-tetap terdiri atas asisten ahli, lektor, lektor kepala, dan profesor.
- (3) Persyaratan untuk menduduki jabatan akademik profesor harus memiliki kualifikasi akademik doktor.
- (4) Pengaturan kewenangan jenjang jabatan akademik dan dosen tidak-tetap ditetapkan oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 49

- (1) Profesor merupakan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi yang mempunyai kewenangan membimbing calon doktor.

(2) Profesor . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 22 -

- (2) Profesor memiliki kewajiban khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarluaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat.
- (3) Profesor yang memiliki karya ilmiah atau karya monumental lainnya yang sangat istimewa dalam bidangnya dan mendapat pengakuan internasional dapat diangkat menjadi profesor paripurna.
- (4) Pengaturan lebih lanjut mengenai profesor paripurna sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh setiap perguruan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 50

- (1) Setiap orang yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi dosen.
- (2) Setiap orang, yang akan diangkat menjadi dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib mengikuti proses seleksi.
- (3) Setiap orang dapat diangkat secara langsung menduduki jenjang jabatan akademik tertentu berdasarkan hasil penilaian terhadap kualifikasi akademik, kompetensi, dan pengalaman yang dimiliki.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan pengangkatan serta penetapan jenjang jabatan akademik tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditentukan oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Hak dan Kewajiban

Pasal 51

- (1) Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak:
 - a. memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
 - b. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
 - c. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;

d. memperoleh . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 23 -

- d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
 - e. memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;
 - f. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan
 - g. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai hak dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 52

- (1) Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.
- (2) Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 53

- (1) Pemerintah memberikan tunjangan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) kepada dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat.
- (2) Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok dosen yang diangkat oleh Pemerintah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.

(3) Tunjangan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 24 -

- (3) Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 54

- (1) Pemerintah memberikan tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) kepada dosen yang diangkat oleh Pemerintah.
- (2) Pemerintah memberikan subsidi tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) kepada dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara.

Pasal 55

- (1) Pemerintah memberikan tunjangan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) kepada dosen yang bertugas di daerah khusus.
- (2) Tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok dosen yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.
- (3) Tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 56

- (1) Pemerintah memberikan tunjangan kehormatan kepada profesor yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi setara 2 (dua) kali gaji pokok profesor yang diangkat oleh Pemerintah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.

(2) Ketentuan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 25 -

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan kehormatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 57

- (1) Maslahat tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) merupakan tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan penghargaan bagi dosen, serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra dan putri dosen, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.
- (2) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah menjamin terwujudnya maslahat tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai maslahat tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 58

Dosen yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 59

- (1) Dosen yang mendalami dan mengembangkan bidang ilmu langka berhak memperoleh dana dan fasilitas khusus dari Pemerintah dan/atau pemerintah daerah.
- (2) Dosen yang diangkat oleh Pemerintah di daerah khusus, berhak atas rumah dinas yang disediakan oleh Pemerintah dan/atau pemerintah daerah sesuai dengan kewenangan.

Pasal 60

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban:

- a. melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- b. merencanakan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 26 -

- b. merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- c. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- d. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- e. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- f. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Bagian Ketiga Wajib Kerja dan Ikatan Dinas

Pasal 61

- (1) Dalam keadaan darurat, Pemerintah dapat memberlakukan ketentuan wajib kerja kepada dosen dan/atau warga negara Indonesia lain yang memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi untuk melaksanakan tugas sebagai dosen di daerah khusus.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penugasan warga negara Indonesia sebagai dosen dalam keadaan darurat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 62

- (1) Pemerintah dapat menetapkan pola ikatan dinas bagi calon dosen untuk memenuhi kepentingan pembangunan pendidikan nasional, atau untuk memenuhi kepentingan pembangunan daerah.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pola ikatan dinas bagi calon dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Keempat . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 27 -

Bagian Keempat
Penggangkatan, Penempatan, Pemindahan, dan
Pemberhentian

Pasal 63

- (1) Pengangkatan dan penempatan dosen pada satuan pendidikan tinggi dilakukan secara objektif dan transparan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengangkatan dan penempatan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- (3) Pengangkatan dan penempatan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.
- (4) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memfasilitasi satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu.

Pasal 64

- (1) Dosen yang diangkat oleh Pemerintah dapat ditempatkan pada jabatan struktural sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan dosen yang diangkat oleh Pemerintah pada jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 65

Tenaga kerja asing yang dipekerjakan sebagai dosen pada satuan pendidikan tinggi di Indonesia wajib mematuhi peraturan perundang-undangan.

Pasal 66

Pemindahan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diatur oleh penyelenggara pendidikan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 67 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 28 -

Pasal 67

- (1) Dosen dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatan sebagai dosen karena:
 - a. meninggal dunia;
 - b. mencapai batas usia pensiun;
 - c. atas permintaan sendiri;
 - d. tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan karena sakit jasmani dan/atau rohani; atau
 - e. berakhirnya perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara dosen dan penyelenggara pendidikan.
- (2) Dosen dapat diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatan sebagai dosen karena:
 - a. melanggar sumpah dan janji jabatan;
 - b. melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama; atau
 - c. melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama 1 (satu) bulan atau lebih secara terus-menerus.
- (3) Pemberhentian dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pemberhentian dosen karena batas usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan pada usia 65 (enam puluh lima) tahun.
- (5) Profesor yang berprestasi dapat diperpanjang batas usia pensiunnya sampai 70 (tujuh puluh) tahun.
- (6) Dosen yang diangkat oleh Pemerintah yang diberhentikan dari jabatan sebagai dosen, kecuali sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak dengan sendirinya diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil.

Pasal 68

- (1) Pemberhentian dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (2) dapat dilakukan setelah dosen yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri.
- (2) Dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri memperoleh kompensasi finansial sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Bagian Kelima . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 29 -

Bagian Kelima Pembinaan dan Pengembangan

Pasal 69

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

Pasal 70

Kebijakan strategis pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau masyarakat ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Pasal 71

- (1) Pemerintah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau masyarakat.
- (2) Satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi dosen.
- (3) Pemerintah wajib memberikan anggaran untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau masyarakat.

Pasal 72 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 30 -

Pasal 72

- (1) Beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat.
- (2) Beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam Penghargaan

Pasal 73

- (1) Dosen yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan.
- (2) Dosen yang gugur dalam melaksanakan tugas di daerah khusus memperoleh penghargaan dari Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

Pasal 74

- (1) Penghargaan dapat diberikan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi keilmuan, dan/atau satuan pendidikan tinggi.
- (2) Penghargaan dapat diberikan pada tingkat satuan pendidikan tinggi, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, tingkat nasional, dan/atau tingkat internasional.
- (3) Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.

(4) Penghargaan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 31 -

- (4) Penghargaan kepada dosen dilaksanakan dalam rangka memperingati hari ulang tahun kemerdekaan Republik Indonesia, hari ulang tahun provinsi, hari ulang tahun kabupaten/kota, hari ulang tahun satuan pendidikan tinggi, hari pendidikan nasional, dan/atau hari besar lain.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Ketujuh Perlindungan

Pasal 75

- (1) Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan tinggi wajib memberikan perlindungan terhadap dosen dalam pelaksanaan tugas.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif, intimidasi, atau perlakuan tidak adil dari pihak peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, birokrasi, dan/atau pihak lain.
- (4) Perlindungan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan terhadap pelaksanaan tugas dosen sebagai tenaga profesional yang meliputi pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemberian imbalan yang tidak wajar, pembatasan kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan, serta pembatasan/pelarangan lain yang dapat menghambat dosen dalam pelaksanaan tugas.
- (5) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi perlindungan terhadap risiko gangguan keamanan kerja, kecelakaan kerja, kebakaran pada waktu kerja, bencana alam, kesehatan lingkungan kerja, dan/atau risiko lain.

(6) Dalam . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 32 -

- (6) Dalam rangka kegiatan akademik, dosen mendapat perlindungan untuk menggunakan data dan sumber yang dikategorikan terlarang oleh peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan

Cuti

Pasal 76

- (1) Dosen memperoleh cuti sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dosen memperoleh cuti untuk studi dan penelitian atau untuk pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dengan memperoleh hak gaji penuh.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VI

SANKSI

Pasal 77

- (1) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah yang tidak menjalankan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dikenai sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. penundaan pemberian hak guru;
 - d. penurunan pangkat;
 - e. pemberhentian dengan hormat; atau
 - f. pemberhentian tidak dengan hormat.
- (3) Guru yang berstatus ikatan dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama diberi sanksi sesuai dengan perjanjian ikatan dinas.

(4) Guru . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 33 -

- (4) Guru yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat, yang tidak menjalankan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dikenai sanksi sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.
- (5) Guru yang melakukan pelanggaran kode etik dikenai sanksi oleh organisasi profesi.
- (6) Guru yang dikenai sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) mempunyai hak membela diri.

Pasal 78

- (1) Dosen yang diangkat oleh Pemerintah yang tidak menjalankan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 dikenai sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. penundaan pemberian hak dosen;
 - d. penurunan pangkat dan jabatan akademik;
 - e. pemberhentian dengan hormat; atau
 - f. pemberhentian tidak dengan hormat.
- (3) Dosen yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat yang tidak menjalankan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 dikenai sanksi sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.
- (4) Dosen yang berstatus ikatan dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama diberi sanksi sesuai dengan perjanjian ikatan dinas.
- (5) Dosen yang dikenai sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) mempunyai hak membela diri.

Pasal 79

Pasal 79 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 34 -

- (1) Penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24, Pasal 34, Pasal 39, Pasal 63 ayat (4), Pasal 71, dan Pasal 75 diberi sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sanksi bagi penyelenggara pendidikan berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan penyelenggaraan satuan pendidikan; atau
 - d. pembekuan kegiatan penyelenggaraan satuan pendidikan.

BAB VII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 80

- (1) Pada saat mulai berlakunya Undang-Undang ini:
 - a. guru yang belum memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) dan ayat (2) dan memperoleh maslahat tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) paling lama 10 (sepuluh) tahun, atau guru yang bersangkutan telah memenuhi kewajiban memiliki sertifikat pendidik.
 - b. dosen yang belum memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) dan ayat (2) dan memperoleh maslahat tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (2) paling lama 10 (sepuluh) tahun, atau dosen yang bersangkutan telah memenuhi kewajiban memiliki sertifikat pendidik.

(2) Tunjangan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 35 -

- (2) Tunjangan fungsional dan maslahat tambahan bagi guru dan dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara dan anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Pasal 81

Semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan guru dan dosen tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diganti dengan peraturan baru berdasarkan Undang-Undang ini.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 82

- (1) Pemerintah mulai melaksanakan program sertifikasi pendidik paling lama dalam waktu 12 (dua belas) bulan terhitung sejak berlakunya Undang-Undang ini.
- (2) Guru yang belum memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud pada Undang-Undang ini wajib memenuhi kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik paling lama 10 (sepuluh) tahun sejak berlakunya Undang-Undang ini.

Pasal 83

Semua peraturan perundang-undangan yang diperlukan untuk melaksanakan Undang-Undang ini harus diselesaikan selambat-lambatnya 18 (delapan belas) bulan sejak berlakunya Undang-Undang ini.

Pasal 84

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 36 -

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2005

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2005

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
AD INTERIM,

ttd

YUSRIL IHZA MAHENDRA

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2005 NOMOR 157

Salinan sesuai dengan aslinya

DEPUTI MENTERI SEKRETARIS NEGARA
BIDANG PERUNDANG-UNDANGAN,

ABDUL WAHID



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

PENJELASAN
ATAS
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 14 TAHUN 2005
TENTANG
GURU DAN DOSEN

I. UMUM

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Selanjutnya, Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) setiap warga negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 2 -

berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Pasal 39 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan dan Kebudayaan menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Berdasarkan uraian di atas, pengakuan kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional mempunyai misi untuk melaksanakan tujuan Undang-Undang ini sebagai berikut:

1. mengangkat martabat guru dan dosen;
2. menjamin hak dan kewajiban guru dan dosen;
3. meningkatkan kompetensi guru dan dosen;
4. memajukan profesi serta karier guru dan dosen;
5. meningkatkan mutu pembelajaran;
6. meningkatkan mutu pendidikan nasional;
7. mengurangi kesenjangan ketersediaan guru dan dosen antardaerah dari segi jumlah, mutu, kualifikasi akademik, dan kompetensi;
8. mengurangi kesenjangan mutu pendidikan antardaerah; dan
9. meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu.

Berdasarkan visi dan misi tersebut, kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat guru serta perannya sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, sedangkan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dosen serta mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 3 -

Sejalan dengan fungsi tersebut, kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Untuk meningkatkan penghargaan terhadap tugas guru dan dosen, kedudukan guru dan dosen pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi perlu dikukuhkan dengan pemberian sertifikat pendidik. Sertifikat tersebut merupakan pengakuan atas kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Dalam melaksanakan tugasnya, guru dan dosen harus memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sehingga memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya.

Selain itu, perlu juga diperhatikan upaya-upaya meningkatkan dan peran strategis guru dan dosen yang meliputi kewajiban guru dan dosen sebagai tenaga profesional, pembinaan dan pengembangan profesi guru dan dosen, perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan visi, misi, dan pertimbangan-pertimbangan di atas diperlukan strategi yang meliputi:

1. penyelenggaraan sertifikasi pendidik berdasarkan kualifikasi akademik dan kompetensi;
2. pemenuhan hak dan kewajiban guru dan dosen sebagai tenaga profesional yang sesuai dengan prinsip profesionalitas;
3. penyelenggaraan kebijakan strategis dalam pengangkatan, penempatan, pemindahan, dan pemberhentian guru dan dosen sesuai dengan kebutuhan, baik jumlah, kualifikasi akademik, maupun kompetensi yang dilakukan secara merata, objektif, dan transparan untuk menjamin keberlangsungan pendidikan;



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 4 -

4. penyelenggaraan kebijakan strategis dalam pembinaan dan pengembangan profesi guru dan dosen untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian para guru dan dosen;
5. peningkatan pemberian penghargaan dan jaminan perlindungan terhadap guru dan dosen dalam pelaksanaan tugas profesional;
6. peningkatan peran organisasi profesi untuk menjaga dan meningkatkan kehormatan dan martabat guru dan dosen dalam pelaksanaan tugas sebagai tenaga profesional;
7. penguatan kesetaraan antara guru dan dosen yang bertugas pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan pemerintah daerah dengan guru dan dosen yang bertugas pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat;
8. penguatan tanggung jawab dan kewajiban Pemerintah dan pemerintah daerah dalam merealisasikan pencapaian anggaran pendidikan untuk memenuhi hak dan kewajiban guru dan dosen sebagai tenaga profesional; dan
9. peningkatan peran serta masyarakat dalam memenuhi hak dan kewajiban guru dan dosen.

Pengakuan kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional merupakan bagian dari pembaharuan sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya memperhatikan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan, kepegawaian, ketenagakerjaan, keuangan, dan pemerintahan daerah.

Sehubungan dengan hal itu, diperlukan pengaturan tentang kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional dalam suatu Undang-Undang tentang Guru dan Dosen.

II. PASAL DEMI PASAL . . .

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Ayat (1)



- 5 -

Guru sebagai tenaga profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Yang dimaksud dengan guru sebagai agen pembelajaran (*learning agent*) adalah peran guru antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Yang dimaksud dengan sehat jasmani dan rohani adalah kondisi kesehatan fisik dan mental yang memungkinkan guru dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi kesehatan fisik dan mental tersebut tidak ditujukan kepada penyandang cacat.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 6 -

Pasal 10

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.

Yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.

Yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Ayat (1)

huruf a

Yang dimaksud dengan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum adalah pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup guru dan keluarganya secara wajar, baik sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, rekreasi, maupun jaminan hari tua.

huruf b

Cukup jelas.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 7 -

huruf c
Cukup jelas
huruf d
Cukup jelas.
huruf e
Cukup jelas.
huruf f
Cukup jelas.

huruf g . . .

huruf g
Cukup jelas.
huruf h
Cukup jelas.
huruf i
Cukup jelas.
huruf j
Cukup jelas.
huruf k
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 15

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan gaji pokok adalah satuan penghasilan yang ditetapkan berdasarkan pangkat, golongan, dan masa kerja.

Yang dimaksud dengan tunjangan yang melekat pada gaji adalah tambahan penghasilan sebagai komponen kesejahteraan yang ditentukan berdasarkan jumlah tanggungan keluarga.

Yang dimaksud dengan tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 8 -

Yang dimaksud dengan tunjangan khusus adalah tunjangan yang diberikan kepada guru sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi dalam melaksanakan tugas di daerah khusus.

Yang dimaksud dengan maslahat tambahan adalah tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk asuransi, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 16

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3) . . .

Ayat (3)

Tunjangan profesi dapat diperhitungkan sebagai bagian dari anggaran pendidikan selain gaji pendidik dan anggaran pendidikan kedinasan untuk memenuhi ketentuan dalam Pasal 49 ayat (1) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 17

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Tunjangan fungsional dapat diperhitungkan sebagai bagian dari anggaran pendidikan selain gaji pendidik dan anggaran



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 9 -

pendidikan kedinasan untuk memenuhi ketentuan dalam Pasal 49 ayat (1) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pasal 18

Ayat (1)

Tunjangan khusus dapat diperhitungkan sebagai bagian dari anggaran pendidikan selain gaji pendidik dan anggaran pendidikan kedinasan untuk memenuhi ketentuan dalam Pasal 49 ayat (1) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 19

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra-putri guru adalah berupa kesempatan dan keringanan biaya pendidikan bagi putra-putri guru yang telah memenuhi syarat-syarat akademik untuk menempuh pendidikan dalam satuan pendidikan tertentu.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3) . . .

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 10 -

Pasal 22
Cukup jelas.

Pasal 23
Cukup jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Cukup jelas.

Pasal 27
Cukup jelas.

Pasal 28
Cukup jelas.

Pasal 29
Cukup jelas.

Pasal 30
Cukup jelas.

Pasal 31
Cukup jelas.

Pasal 32
Cukup jelas.

Pasal 33
Cukup jelas.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 11 -

- Pasal 34 . . .
- Pasal 34
Cukup jelas.
- Pasal 35
Cukup jelas.
- Pasal 36
Cukup jelas.
- Pasal 37
Cukup jelas.
- Pasal 38
Cukup jelas.
- Pasal 39
Cukup jelas.
- Pasal 40
Cukup jelas.
- Pasal 41
Cukup jelas.
- Pasal 42
Cukup jelas.
- Pasal 43
Cukup jelas.
- Pasal 44
Cukup jelas.
- Pasal 45
Yang dimaksud dengan sehat jasmani dan rohani adalah kondisi kesehatan fisik dan mental yang memungkinkan dosen dapat



- 12 -

melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi kesehatan fisik dan mental tersebut tidak ditujukan kepada penyandang cacat.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48 . . .

Pasal 48

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.

Yang dimaksud dengan dosen tidak tetap adalah dosen yang bekerja paruh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan secara langsung adalah tanpa berjenjang.

Ayat (4)

Cukup jelas.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 13 -

Pasal 51

Ayat (1)

huruf a

Yang dimaksud dengan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum adalah pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dosen dan keluarganya secara wajar, baik sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, rekreasi, maupun jaminan hari tua.

huruf b

Cukup jelas.

huruf c

Cukup jelas.

huruf d

Cukup jelas.

huruf e

Cukup jelas.

huruf f . . .

huruf f

Cukup jelas.

huruf g

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 52

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan gaji pokok adalah satuan penghasilan yang ditetapkan berdasarkan pangkat, golongan, dan masa kerja.

Yang dimaksud dengan tunjangan yang melekat pada gaji adalah tambahan penghasilan sebagai komponen kesejahteraan yang ditentukan berdasarkan jumlah tanggungan keluarga.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 14 -

Yang dimaksud dengan tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.

Yang dimaksud dengan tunjangan khusus adalah tunjangan yang diberikan kepada dosen sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi dalam melaksanakan tugas di daerah khusus.

Yang dimaksud dengan maslahat tambahan adalah tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk asuransi, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.

Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 53
Cukup jelas.

Pasal 54
Cukup jelas.

Pasal 55
Ayat (1)
Lihat penjelasan Pasal 52 ayat (1)
Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (3) . . .

Pasal 56
Cukup jelas.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 15 -

Pasal 57
Cukup jelas.

Pasal 58
Cukup jelas.

Pasal 59
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan bidang ilmu yang langka adalah ilmu yang sangat khas, memiliki tingkat kesulitan tinggi, dan/atau mempunyai nilai-nilai strategis serta tidak banyak diminati.
Yang dimaksud dengan dana dan fasilitas khusus adalah alokasi anggaran dan kemudahan yang diperuntukkan bagi dosen yang mendalami ilmu langka tersebut.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 60
Cukup jelas.

Pasal 61
Cukup jelas.

Pasal 62
Cukup jelas.

Pasal 63
Cukup jelas.

Pasal 64
Cukup jelas.

Pasal 65
Cukup jelas.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 16 -

Pasal 66 . . .

Pasal 66
Cukup jelas.

Pasal 67
Cukup jelas.

Pasal 68
Cukup jelas.

Pasal 69
Cukup jelas.

Pasal 70
Cukup jelas.

Pasal 71
Cukup jelas.

Pasal 72
Cukup jelas.

Pasal 73
Cukup jelas.

Pasal 74
Cukup jelas.

Pasal 75
Cukup jelas.

Pasal 76
Cukup jelas.

Pasal 77
Cukup jelas.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 17 -

Pasal 78
Cukup jelas.

Pasal 79
Cukup jelas.

Pasal 80
Cukup jelas.

Pasal 81 . . .

Pasal 81
Cukup jelas.

Pasal 82
Cukup jelas.

Pasal 83
Cukup jelas.

Pasal 84
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4586



LAMPIRAN

PERATURAN MENTERI

PENDIDIKAN NASIONAL

NOMOR 16 TAHUN 2007 TANGGAL 04 MEI 2007

SETANDAR KUALIFIKASI AKADEMIK

DAN KOMPETENSI GURU



SALINAN

LAMPIRAN PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL NOMOR 16 TAHUN 2007 TANGGAL 4 MEI 2007

STANDAR KUALIFIKASI AKADEMIK DAN KOMPETENSI GURU

A. KUALIFIKASI AKADEMIK GURU

1. Kualifikasi Akademik Guru Melalui Pendidikan Formal

Kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Anak Usia Dini/ Taman Kanak-kanak/Raudatul Atfal (PAUD/TK/RA), guru sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), guru sekolah menengah pertama/madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), guru sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), guru sekolah dasar luar biasa/sekolah menengah luar biasa/sekolah menengah atas luar biasa (SDLB/SMPLB/SMALB), dan guru sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK*), sebagai berikut.

a. Kualifikasi Akademik Guru PAUD/TK/RA

Guru pada PAUD/TK/RA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

b. Kualifikasi Akademik Guru SD/MI

Guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

c. Kualifikasi Akademik Guru SMP/MTs

Guru pada SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

d. Kualifikasi Akademik Guru SMA/MA

Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

e. Kualifikasi Akademik Guru SDLB/SMPLB/SMALB

Guru pada SDLB/SMPLB/SMALB, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program pendidikan khusus atau sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

f. Kualifikasi Akademik Guru SMK/MAK*

Guru pada SMK/MAK* atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

2. Kualifikasi Akademik Guru Melalui Uji Kelayakan dan Kesetaraan

Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya.

Keterangan:

Tanda * pada halaman ini dan halaman-halaman berikutnya, hanya untuk guru kelompok mata pelajaran normatif dan adaptif.

B. STANDAR KOMPETENSI GURU

Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi kompetensi guru PAUD/TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK* sebagai berikut.

Tabel 1
Standar Kompetensi Guru PAUD/TK/RA

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	<ul style="list-style-type: none">1.1 Memahami karakteristik peserta didik usia TK/PAUD yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, dan latar belakang sosial-budaya.1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik usia TK/PAUD dalam berbagai bidang pengembangan.1.3 Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia TK/PAUD dalam berbagai bidang pengembangan.1.4 Mengidentifikasi kesulitan peserta didik usia TK/PAUD dalam berbagai bidang Pengembangan.
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	<ul style="list-style-type: none">2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip bermain sambil belajar yang mendidik yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di TK/PAUD.2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik bermain sambil belajar yang bersifat holistik, otentik, dan bermakna, yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di TK/PAUD.
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.	<ul style="list-style-type: none">3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.3.2 Menentukan tujuan kegiatan pengembangan yang mendidik.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
		3.3 Menentukan kegiatan bermain sambil belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pengembangan. 3.4 Memilih materi kegiatan pengembangan yang mendidik yaitu kegiatan bermain sambil belajar sesuai dengan tujuan pengembangan 3.5 Menyusun perencanaan semester, mingguan dan harian dalam berbagai kegiatan pengembangan di TK/PAUD. 3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
4.	Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik	4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan kegiatan pengembangan yang mendidik dan menyenangkan. 4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan kegiatan pengembangan yang mendidik dan menyenangkan. 4.3 Menyusun rancangan kegiatan pengembangan yang mendidik yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, maupun di luar kelas. 4.4 Menerapkan kegiatan bermain yang bersifat holistik, otentik, dan bermakna. 4.5 Menciptakan suasana bermain yang menyenangkan, inklusif, dan demokratis 4.6 Memanfaatkan media dan sumber belajar yang sesuai dengan pendekatan bermain sambil belajar. 4.7 Menerapkan tahapan bermain anak dalam kegiatan pengembangan di TK/PAUD. 4.8 Mengambil keputusan transaksional dalam kegiatan pengembangan di TK/PAUD sesuai dengan situasi yang berkembang.
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas kegiatan pengembangan yang mendidik.
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	6.1 Menyediakan berbagai kegiatan bermain sambil belajar untuk mendorong peserta didik mengembangkan potensinya secara optimal termasuk kreativitasnya.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	<p>7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun, baik secara lisan maupun tulisan.</p> <p>7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik, (b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk merespons, (c) respons peserta didik, (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.</p>
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	<p>8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.</p> <p>8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.</p> <p>8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.</p>
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar.
		<p>9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.</p> <p>9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.</p> <p>9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. 10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan lima mata pelajaran SD/MI. 10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.
Kompetensi Kepribadian		
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	11.1 Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender. 11.2 Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	12.1 Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. 12.2 Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan, dan akhlak mulia. 12.3 Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	13.1 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 13.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	14.1 Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. 14.2 Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri. 14.3 Bekerja mandiri secara profesional.
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	15.1 Memahami kode etik profesi guru. 15.2 Menerapkan kode etik profesi guru. 15.3 Berperilaku sesuai dengan kode etik guru.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Sosial		
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	<p>16.1 Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran.</p> <p>16.2 Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.</p>
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	<p>17.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.</p> <p>17.2 Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.</p> <p>17.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.</p>
18.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	<p>18.1 Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat.</p> <p>18.2 Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.</p>
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	<p>19.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.</p> <p>19.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Profesional		
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	20.1 Menguasai konsep dasar matematika, sains, bahasa, pengetahuan sosial, agama, seni, pendidikan jasmani, kesehatan dan gizi sebagai sarana pengembangan untuk setiap bidang pengembangan anak TK/PAUD. 20.2 Menguasai penggunaan berbagai alat permainan untuk mengembangkan aspek fisik, kognitif, sosial-emosional, nilai moral, sosial budaya, dan bahasa anak TK/PAUD. 20.3 Menguasai berbagai permainan anak.
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	21.1 Memahami kemampuan anak TK/PAUD dalam setiap bidang pengembangan. 21.2 Memahami kemajuan anak dalam setiap bidang pengembangan di TK/PAUD. 21.3 Memahami tujuan setiap kegiatan pengembangan.
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	22.1 Memilih materi bidang pengembangan yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. 22.2 Mengolah materi bidang pengembangan secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	23.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus. 23.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. 23.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. 23.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
24.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.	24.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. 24.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Tabel 2
Standar Kompetensi Guru Kelas SD/MI

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
Kompetensi Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	1.1 Memahami karakteristik peserta didik usia sekolah dasar yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya. 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI. 1.3 Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI. 1.4 Mengidentifikasi kesulitan peserta belajar usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan lima mata pelajaran SD/MI. 2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam lima mata pelajaran SD/MI. 2.3 Menerapkan pendekatan pembelajaran tematis, khususnya di kelas-kelas awal SD/MI.
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. 3.2 Menentukan tujuan lima mata pelajaran SD/MI. 3.3 Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan lima mata pelajaran SD/MI 3.4 Memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran. 3.5 Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik usia SD/MI. 3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
4.	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
		<p>4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran.</p> <p>4.3 Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.</p> <p>4.4 Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan.</p> <p>4.5 Menggunakan media pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik dan lima mata pelajaran SD/MI untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.</p> <p>4.6 Mengambil keputusan transaksional dalam lima mata pelajaran SD/MI sesuai dengan situasi yang berkembang.</p>
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	<p>6.1 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar secara optimal.</p> <p>6.2 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.</p>
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	<p>7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun, baik secara lisan maupun tulisan.</p> <p>7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara sikikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik, (b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk merespons, (c) respons peserta didik, (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.</p>
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
		<p>8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.</p> <p>8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.</p> <p>8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.</p>
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	<p>9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar.</p> <p>9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.</p> <p>9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.</p> <p>9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.</p>
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	<p>10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.</p> <p>10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.</p>
Kompetensi Kepribadian		
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	<p>11.1 Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender.</p> <p>11.2 Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	12.1 Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. 12.2 Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia. 12.3 Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	13.3 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 13.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	14.1 Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. 14.2 Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri. 14.3 Bekerja mandiri secara profesional.
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	15.1 Memahami kode etik profesi guru. 15.2 Menerapkan kode etik profesi guru. 15.3 Berperilaku sesuai dengan kode etik guru.
Kompetensi Sosial		
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	16.1 Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran. 16.2 Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	17.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif. 17.2 Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik. 17.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
18.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	18.1 Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat. 18.2 Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	19.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. 19.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
Kompetensi Profesional		
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	<p>Bahasa Indonesia</p> 20.1 Memahami hakikat bahasa dan pemerolehan bahasa. 20.2 Memahami kedudukan, fungsi, dan ragam bahasa Indonesia. 20.3 Menguasai dasar-dasar dan kaidah bahasa Indonesia sebagai rujukan penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar. 20.4 Memiliki keterampilan berbahasa Indonesia (menyimak, berbicara, membaca, dan menulis) 20.5 Memahami teori dan genre sastra Indonesia. 20.6 Mampu mengapresiasi karya sastra Indonesia, secara reseptif dan produktif. <p>Matematika</p> 20.7 Menguasai pengetahuan konseptual dan prosedural serta keterkaitan keduanya dalam konteks materi aritmatika, aljabar, geometri, trigonometri, pengukuran, statistika, dan logika matematika. 20.8 Mampu menggunakan matematisasi horizontal dan vertikal untuk menyelesaikan masalah matematika dan masalah dalam dunia nyata.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
		<p>20.9 Mampu menggunakan pengetahuan konseptual, prosedural, dan keterkaitan keduanya dalam pemecahan masalah matematika, serta penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.</p> <p>20.10 Mampu menggunakan alat peraga, alat ukur, alat hitung, dan piranti lunak komputer.</p> <p>IPA</p> <p>20.11 Mampu melakukan observasi gejala alam baik secara langsung maupun tidak langsung.</p> <p>20.12 Memanfaatkan konsep-konsep dan hukum-hukum ilmu pengetahuan alam dalam berbagai situasi kehidupan sehari-hari.</p> <p>20.13 Memahami struktur ilmu pengetahuan alam, termasuk hubungan fungsional antarkonsep, yang berhubungan dengan mata pelajaran IPA.</p> <p>IPS</p> <p>20.14 Menguasai materi keilmuan yang meliputi dimensi pengetahuan, nilai, dan keterampilan IPS.</p> <p>20.15 Mengembangkan materi, struktur, dan konsep keilmuan IPS.</p> <p>20.16 Memahami cita-cita, nilai, konsep, dan prinsip-prinsip pokok ilmu-ilmu sosial dalam konteks kebhinnekaan masyarakat Indonesia dan dinamika kehidupan global.</p> <p>20.17 Memahami fenomena interaksi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, kehidupan agama, dan perkembangan masyarakat serta saling ketergantungan global.</p> <p>PKn</p> <p>20.18 Menguasai materi keilmuan yang meliputi dimensi pengetahuan, sikap, nilai, dan perilaku yang mendukung kegiatan pembelajaran PKn.</p> <p>20.19 Menguasai konsep dan prinsip kepribadian nasional dan demokrasi konstitusional Indonesia, semangat kebangsaan dan cinta tanah air serta bela negara.</p> <p>20.20 Menguasai konsep dan prinsip perlindungan, pemajuan HAM, serta penegakan hukum secara adil dan benar.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
		20.21 Menguasai konsep, prinsip, nilai, moral, dan norma kewarganegaraan Indonesia yang demokratis dalam konteks kewargaan negara dan dunia.
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	21.1 Memahami standar kompetensi lima mata pelajaran SD/MI. 21.2 Memahami kompetensi dasar lima mata pelajaran SD/MI. 21.3 Memahami tujuan pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	22.1 Memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. 22.2 Mengolah materi lima mata pelajaran SD/MI secara integratif dan kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	23.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus. 23.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. 23.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. 23.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
24.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.	24.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. 24.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Tabel 3
Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran di SD/MI, SMP/MTs,
SMA/MA, dan SMK/MAK*

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	1.1 Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya. 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. 1.3 Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. 1.4 Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik dengan mata pelajaran yang diampu. 2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. 3.2 Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu. 3.3 Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu. 3.4 Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran. 3.5 Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik. 3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
4.	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik. 4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
		4.3 Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.
		4.4 Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan. 4.5 Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh. 4.6 Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	6.1 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal. 6.2 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain. 7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	<p>8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.</p> <p>8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.</p> <p>8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.</p> <p>8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.</p> <p>8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.</p>
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	<p>9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar</p> <p>9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.</p> <p>9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.</p> <p>9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.</p>
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	<p>10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.</p> <p>10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.</p> <p>10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Kepribadian		
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	11.1 Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender. 11.2 Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragama.
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	12.1 Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. 12.2 Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia. 12.3 Berperilaku yang dapat diteladan oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	13.1 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 13.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	14.1 Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. 14.2 Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri. 14.3 Bekerja mandiri secara profesional.
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	15.1 Memahami kode etik profesi guru. 15.2 Menerapkan kode etik profesi guru. 15.3 Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.
Kompetensi Sosial		
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	16.1 Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran. 16.2 Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	17.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif. 17.2 Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik. 17.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.
18.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	18.1 Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik. 18.2 Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	19.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. 19.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.
Kompetensi Profesional		
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	Jabaran kompetensi Butir 20 untuk masing-masing guru mata pelajaran disajikan setelah tabel ini.
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	21.1 Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu. 21.2 Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. 21.3 Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	22.1 Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
		22.2 Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	23.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus. 23.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. 23.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. 23.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
24.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	24.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. 24.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Kompetensi Inti Guru butir 20 untuk setiap guru mata pelajaran dijabarkan sebagai berikut.

1. Kompetensi Guru mata pelajaran Pendidikan Agama pada SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA, SMK/MAK*

1.1 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Islam.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Islam.

1.2 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Kristen

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Kristen.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Kristen.

1.3 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Katolik

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Katolik.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Katolik.

1.4 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Hindu

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Hindu.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Hindu.

1.5 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Buddha

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Buddha.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Buddha.

1.6 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Konghucu

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Konghucu.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Konghucu.

2. Kompetensi Guru mata pelajaran PKn pada SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK*

- Memahami materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan.
- Memahami substansi Pendidikan Kewarganegaraan yang meliputi pengetahuan kewarganegaraan (*civic knowledge*), nilai dan sikap kewarganegaraan (*civic disposition*), dan ketrampilan kewarganegaraan (*civic skills*).
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran pendidikan kewarganegaraan.

3. Kompetensi Guru mata pelajaran Seni Budaya pada SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA, SMK/MAK*

- Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan (mencakup materi yang bersifat konsepsi, apresiasi, dan kreasi/rekreasi) yang mendukung pelaksanaan pembelajaran seni budaya (seni rupa, musik, tari, teater) dan keterampilan.

- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Seni Budaya.

4. Kompetensi Guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan pada SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA, SMK/MAK*

- Menjelaskan dimensi filosofis pendidikan jasmani termasuk etika sebagai aturan dan profesi.
- Menjelaskan perspektif sejarah pendidikan jasmani.
- Menjelaskan dimensi anatomi manusia, secara struktur dan fungsinya
- Menjelaskan aspek kinesiology dan kinerja fisik manusia.
- Menjelaskan aspek fisiologis manusia dan efek dari kinerja latihan.
- Menjelaskan aspek psikologi pada kinerja manusia, termasuk motivasi dan tujuan, kecemasan dan stress, serta persepsi diri.
- Menjelaskan aspek sosiologi dalam kinerja diri, termasuk dinamika sosial; etika dan perilaku moral, dan budaya, suku, dan perbedaan jenis kelamin.
- Menjelaskan teori perkembangan gerak, termasuk aspek-aspek yang mempengaruhinya.
- Menjelaskan teori belajar gerak, termasuk keterampilan dasar dan kompleks dan hubungan timbal balik di antara domain kognitif, afektif dan psikomotorik.

5. Kompetensi Guru mata pelajaran Matematika pada SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK*

- Menggunakan bilangan, hubungan di antara bilangan, berbagai sistem bilangan dan teori bilangan.
- Menggunakan pengukuran dan penaksiran.
- Menggunakan logika matematika.
- Menggunakan konsep-konsep geometri.
- Menggunakan konsep-konsep statistika dan peluang.
- Menggunakan pola dan fungsi.
- Menggunakan konsep-konsep aljabar.
- Menggunakan konsep-konsep kalkulus dan geometri analitik.
- Menggunakan konsep dan proses matematika diskrit.
- Menggunakan trigonometri.
- Menggunakan vektor dan matriks.
- Menjelaskan sejarah dan filsafat matematika.
- Mampu menggunakan alat peraga, alat ukur, piranti lunak komputer, model matematika, dan model statistika.

6. Mata pelajaran Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) pada SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK*

- Mengoperasikan komputer personal dan periferalnya.
- Merakit, menginstalasi, men-*setup*, memelihara dan melacak serta memecahkan masalah (*troubleshooting*) pada komputer personal.
- Melakukan pemrograman komputer dengan salah satu bahasa pemrograman berorientasi objek.
- Mengolah kata (*word processing*) dengan komputer personal.
- Mengolah lembar kerja (*spreadsheet*) dan grafik dengan komputer personal.
- Mengelola pangkalan data (*data base*) dengan komputer personal atau komputer server.
- Membuat presentasi interaktif yang memenuhi kaidah komunikasi visual dan interpersonal.
- Membuat media grafis dengan menggunakan perangkat lunak publikasi.
- Membuat dan memelihara jaringan komputer (kabel dan nirkabel).
- Membuat dan memelihara situs laman (*web*).
- Menggunakan sarana telekomunikasi (*telephone, mobilephone, faximile*).
- Membuat dan menggunakan media komunikasi, termasuk pemrosesan gambar, audio dan video.
- Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam disiplin atau materi pembelajaran lain dan sebagai media komunikasi.
- Mendesain dan mengelola lingkungan pembelajaran/sumber daya dengan memperhatikan standar kesehatan dan keselamatan.
- Mengoperasikan perangkat keras dan perangkat lunak pendukung pembelajaran.
- Memahami EULA (*End User Licence Agreement*) dan keterbatasan serta keluasaan penggunaan perangkat lunak secara legal.

7. Kompetensi Guru mata pelajaran IPA pada SMP/MTs

- Memahami konsep-konsep, hukum-hukum, dan teori-teori IPA serta penerapannya secara fleksibel.
- Memahami proses berpikir IPA dalam mempelajari proses dan gejala alam
- Menggunakan bahasa simbolik dalam mendeskripsikan proses dan gejala alam.
- Memahami hubungan antar berbagai cabang IPA, dan hubungan IPA dengan matematika dan teknologi.
- Bernalar secara kualitatif maupun kuantitatif tentang proses dan hukum alam sederhana.

- Menerapkan konsep, hukum, dan teori IPA untuk menjelaskan berbagai fenomena alam.
- Menjelaskan penerapan hukum-hukum IPA dalam teknologi terutama yang dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari.
- Memahami lingkup dan kedalaman IPA sekolah.
- Kreatif dan inovatif dalam penerapan dan pengembangan IPA.
- Menguasai prinsip-prinsip dan teori-teori pengelolaan dan keselamatan kerja/belajar di laboratorium IPA sekolah.
- Menggunakan alat-alat ukur, alat peraga, alat hitung, dan piranti lunak komputer untuk meningkatkan pembelajaran IPA di kelas, laboratorium.
- Merancang eksperimen IPA untuk keperluan pembelajaran atau penelitian
- Melaksanakan eksperimen IPA dengan cara yang benar.
- Memahami sejarah perkembangan IPA dan pikiran-pikiran yang mendasari perkembangan tersebut.

8. Kompetensi Guru Mata pelajaran Biologi pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memahami konsep-konsep, hukum-hukum, dan teori-teori biologi serta penerapannya secara fleksibel.
- Memahami proses berpikir biologi dalam mempelajari proses dan gejala alam.
- Menggunakan bahasa simbolik dalam mendeskripsikan proses dan gejala alam/biologi.
- Memahami struktur (termasuk hubungan fungsional antar konsep) ilmu Biologi dan ilmu-ilmu lain yang terkait.
- Bernalar secara kualitatif maupun kuantitatif tentang proses dan hukum biologi.
- Menerapkan konsep, hukum, dan teori fisika kimia dan matematika untuk menjelaskan/mendeskripsikan fenomena biologi.
- Menjelaskan penerapan hukum-hukum biologi dalam teknologi yang terkait dengan biologi terutama yang dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari.
- Memahami lingkup dan kedalaman biologi sekolah.
- Kreatif dan inovatif dalam penerapan dan pengembangan bidang ilmu biologi dan ilmu-ilmu yang terkait.
- Menguasai prinsip-prinsip dan teori-teori pengelolaan dan keselamatan kerja/belajar di laboratorium biologi sekolah.
- Menggunakan alat-alat ukur, alat peraga, alat hitung, dan piranti lunak komputer untuk meningkatkan pembelajaran biologi di kelas, laboratorium dan lapangan.
- Merancang eksperiment biologi untuk keperluan pembelajaran atau penelitian.
- Melaksanakan eksperiment biologi dengan cara yang benar.

- Memahami sejarah perkembangan IPA pada umumnya khususnya biologi dan pikiran-pikiran yang mendasari perkembangan tersebut.

9. Kompetensi Guru mata pelajaran Fisika pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memahami konsep-konsep, hukum-hukum, dan teori-teori fisika serta penerapannya secara fleksibel.
- Memahami proses berpikir fisika dalam mempelajari proses dan gejala alam.
- Menggunakan bahasa simbolik dalam mendeskripsikan proses dan gejala alam.
- Memahami struktur (termasuk hubungan fungsional antar konsep) ilmu Fisika dan ilmu-ilmu lain yang terkait.
- Bernalar secara kualitatif maupun kuantitatif tentang proses dan hukum fisika.
- Menerapkan konsep, hukum, dan teori fisika untuk menjelaskan fenomena biologi, dan kimia.
- Menjelaskan penerapan hukum-hukum fisika dalam teknologi terutama yang dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari.
- Memahami lingkup dan kedalaman fisika sekolah.
- Kreatif dan inovatif dalam penerapan dan pengembangan bidang ilmu fisika dan ilmu-ilmu yang terkait.
- Menguasai prinsip-prinsip dan teori-teori pengelolaan dan keselamatan kerja/belajar di laboratorium fisika sekolah.
- Menggunakan alat-alat ukur, alat peraga, alat hitung, dan piranti lunak komputer untuk meningkatkan pembelajaran fisika di kelas, laboratorium, dan lapangan.
- Merancang eksperimen fisika untuk keperluan pembelajaran atau penelitian.
- Melaksanakan eksperimen fisika dengan cara yang benar.
- Memahami sejarah perkembangan IPA pada umumnya khususnya fisika dan pikiran-pikiran yang mendasari perkembangan tersebut.

10. Kompetensi Guru mata pelajaran Kimia pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memahami konsep-konsep, hukum-hukum, dan teori-teori kimia yang meliputi struktur, dinamika, energetika dan kinetika serta penerapannya secara fleksibel.
- Memahami proses berpikir kimia dalam mempelajari proses dan gejala alam.
- Menggunakan bahasa simbolik dalam mendeskripsikan proses dan gejala alam/kimia.
- Memahami struktur (termasuk hubungan fungsional antar konsep) ilmu Kimia dan ilmu-ilmu lain yang terkait.
- Bernalar secara kualitatif maupun kuantitatif tentang proses dan hukum kimia.

- Menerapkan konsep, hukum, dan teori fisika dan matematika untuk menjelaskan/mendesripsikan fenomena kimia.
- Menjelaskan penerapan hukum-hukum kimia dalam teknologi yang terkait dengan kimia terutama yang dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari.
- Memahami lingkup dan kedalaman kimia sekolah.
- Kreatif dan inovatif dalam penerapan dan pengembangan bidang ilmu yang terkait dengan mata pelajaran kimia.
- Menguasai prinsip-prinsip dan teori-teori pengelolaan dan keselamatan kerja/belajar di laboratorium kimia sekolah.
- Menggunakan alat-alat ukur, alat peraga, alat hitung, dan piranti lunak komputer untuk meningkatkan pembelajaran kimia di kelas, laboratorium dan lapangan.
- Merancang eksperimen kimia untuk keperluan pembelajaran atau penelitian.
- Melaksanakan eksperimen kimia dengan cara yang benar.
- Memahami sejarah perkembangan IPA pada umumnya khususnya kimia dan pikiran-pikiran yang mendasari perkembangan tersebut.

11. Kompetensi Guru mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) pada SMP/MTs

- Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir mata pelajaran IPS baik dalam lingkup lokal, nasional, maupun global.
- Membedakan struktur keilmuan IPS dengan Ilmu-ilmu Sosial.
- Menguasai konsep dan pola pikir keilmuan dalam bidang IPS.
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran IPS.

12. Kompetensi Guru mata pelajaran Ekonomi pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memahami materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran Ekonomi.
- Membedakan pendekatan-pendekatan Ekonomi.
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran Ekonomi.

13. Kompetensi Guru mata pelajaran Sosiologi pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memahami materi, struktur, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran Sosiologi.
- Memahami angkah-langkah kerja ilmuwan sosial.
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran Sosiologi.

14. Kompetensi Guru mata pelajaran Antropologi pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memahami materi, struktur, dan konsep pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran Antropologi.
- Membedakan jenis-jenis Antropologi.
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran Antropologi.

15. Kompetensi Guru mata pelajaran Geografi pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Menguasai hakikat struktur keilmuan, ruang lingkup, dan objek geografi.
- Membedakan pendekatan-pendekatan geografi.
- Menguasai materi geografi secara luas dan mendalam
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran geografi

16. Kompetensi Guru mata pelajaran Sejarah pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Menguasai hakikat struktur keilmuan, ruang lingkup, dan objek Sejarah.
- Membedakan pendekatan-pendekatan Sejarah.
- Menguasai materi Sejarah secara luas dan mendalam.
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran Sejarah.

17. Kompetensi Guru mata pelajaran Bahasa Indonesia pada SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK*

- Memahami konsep, teori, dan materi berbagai aliran linguistik yang terkait dengan pengembangan materi pembelajaran bahasa.
- Memahami hakekat bahasa dan pemerolehan bahasa.
- Memahami kedudukan, fungsi, dan ragam bahasa Indonesia.
- Menguasai kaidah bahasa Indonesia sebagai rujukan penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar.
- Memahami teori dan genre sastra Indonesia.
- Mengapresiasi karya sastra secara reseptif dan produktif.

18. Kompetensi Guru mata pelajaran Bahasa Asing

18.1. Kompetensi Guru Bahasa Inggris pada SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA, SMK/MAK*

- Memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Inggris (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).
- Menguasai bahasa Inggris lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).

18.2. Kompetensi Guru Bahasa Arab pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Arab (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).
- Menguasai bahasa Arab lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).

18.3. Kompetensi Guru Bahasa Jerman pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Jerman (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).
- Menguasai bahasa Jerman lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).

18.4. Kompetensi Guru Bahasa Perancis pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Perancis (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).
- Menguasai bahasa Perancis lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).

18.5. Kompetensi Guru Bahasa Jepang pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Jepang (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).
- Menguasai bahasa Jepang lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).

18.6. Kompetensi Guru Bahasa Mandarin pada SMA/MA, SMK/MAK*

- Memiliki pengetahuan tentang berbagai aspek kebahasaan dalam bahasa Mandarin (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).
- Menguasai bahasa Mandarin lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).

Salinan sesuai dengan aslinya.

Biro Hukum dan Organisasi

Departemen Pendidikan Nasional,

Kepala Bagian Penyusunan Rancangan

Peraturan Perundang-undangan dan Bantuan Hukum I,

MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL,

TTD.

BAMBANG SUDIBYO

Muslikh, S.H.

-----,-----
BAB IV
STANDAR ANTARA

Penjelasan Pasal 94 butir c pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang berbunyi: "Sebelum standar kualifikasi akademik berlaku efektif, BSNP mengembangkan **Standar Antara** yang secara bertahap menuju pencapaian standar kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada Pasal 29 Peraturan Pemerintah ini". Rumusan ini mengharuskan dikembangkannya **Standar Antara**. **Standar Antara** diperlukan untuk kepentingan sertifikasi guru yang diberlakukan pada masa transisi yaitu selama 15 tahun sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Setelah masa transisi tersebut, Standar Antara tidak diberlakukan lagi.

Standar Antara ditentukan berdasarkan analisis keadaan nyata kualifikasi akademik guru di lapangan dan kualifikasi akademik yang dikehendaki oleh ketentuan perundang-undangan. Menyadari hal tersebut di atas dan mempertimbangkan tingkat kesiapan pada pemerintah, maka bagi guru yang belum berkualifikasi D-IV/S1, namun telah berkualifikasi D-II untuk Guru TK/RA, SD/MI, dan D-III untuk Guru SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK* dapat diberikan kesempatan untuk memperoleh sertifikat B melalui uji kompetensi sehingga dapat memenuhi **Standar Antara** seperti yang termuat dalam Tabel 4.

Tabel 4
Persyaratan Standar Antara

Kualifikasi Akademik	Minimal Penguasaan Kompetensi Secara Keseluruhan	
	50%	75%
D-II (Guru TK/RA dan SD/MI)	Sertifikat B	-
D-III (Guru SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK*)	Sertifikat B	-
D-IV/S1 (TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK*)	Sertifikat B	Sertifikat A

Keterangan Tabel 4:

*) Hanya untuk guru kelompok mata pelajaran normatif dan adaptif

Sertifikat B mempersyaratkan minimal rata-rata persentase untuk setiap kompetensi inti guru 40%.

Sertifikat A mempersyaratkan minimal rata-rata persentase untuk setiap kompetensi inti guru 60%.

Kedua jenis tingkat sertifikasi tersebut dapat ditempuh oleh guru yang berada di lapangan untuk memungkinkan mereka yang sekarang baru mempunyai kualifikasi akademik D-II untuk guru TK/RA dan SD/MI, D-III untuk guru SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK* dan yang sederajat untuk dapat mengikuti uji kompetensi sambil menunggu kesempatan mengikuti pendidikan S1 yang relevan.

Sertifikat A diberikan kepada guru yang berkualifikasi akademik D-IV/S1 yang lulus uji kompetensi dengan penguasaan kompetensi secara keseluruhan minimal 75% dan rata-rata persentase untuk setiap butir kompetensi inti guru minimal 60%. Sertifikat B diberikan kepada guru yang memiliki kualifikasi akademik D-II untuk guru TK/RA dan SD/MI atau D-III untuk guru SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK* dan yang sederajat, dengan penguasaan kompetensi secara keseluruhan minimal 50% dan rata-rata persentase untuk setiap kompetensi inti guru minimal 40%.

Mereka yang telah berkualifikasi D-II untuk guru TK/RA dan SD/MI atau D-III untuk guru SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK* dan yang sederajat dapat mengikuti uji kompetensi dan jika berhasil akan mendapat sertifikat B, karena belum memenuhi persyaratan kualifikasi akademik.

BIODATA PENULIS



Dr. Abd. Madjid, M. Ag. lahir di Riau 4 Maret 1961 merupakan anak ke empat dari dua belas bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan di SD Negeri 23 Sungai Luar, Indragiri Hilir, Riau tahun 1974, Madrasah Ibtidaiyah Ar-Rasyid di daerah yang sama selesai tahun 1976, Madrasah Tsanawiyah Ar-Rasyid lulus tahun 1979. Sejak 1979 menjadi santri di Pondok Pesantren Bahrul Ulum Tambakberas Jombang dan lulus dari MAN Bahrul Ulum tahun 1982. Pendidikan S1 diselesaikan dari Fakultas Tarbiyah jurusan Pendidikan Agama Islam IAIN (sekarang menjadi UIN) Sunan Kalijaga pada tahun 1988 (sebagai lulusan terbaik), dan S2 dari Pascasarjana IAIN Sunan Kalijaga,

jurusan Pendidikan Islam selesai tahun 1998, serta S3 jurusan Administrasi Pendidikan, konsentrasi Kebijakan Pendidikan dari Universitas Pendidikan Bandung.

Pernah menjabat sebagai Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta periode 1992-1995 dan 1999-2003. Menjadi Koordinator Bidang 1 Magister Studi Islam Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 2003-2008 dan Ketua Program Studi tahun 2008-2011. Saat ini menjadi Ketua Prodi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Beberapa karya ilmiah antara lain; 1) *Manusia dalam Tafsir Al-Maraghi, Implikasinya pada Konsep Pendidikan*, 2) *Dinamika Konflik dan Integrasi antara Etnis Dayak dan Etnis Madura*, 3) *Analisis Kualitas Jasa Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta*, 4) *Sertifikasi Kompetensi Profesi: Representasi Penjaminan Mutu Profesionalisme Guru*, 5) *Menyikapi Masuknya Perguruan Tinggi Asing di Indonesia*, dan 6) *Guru: Pahlawan Tanpa Gaji Cukup*.