**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Hakikat Manajemen Pengembangan Mutu Guru**
2. Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan, manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur.[[1]](#footnote-2) Mengatur artinya menata sumber daya yang ada untuk mewujudkan suatu keteraturan. Sementara itu, secara terminologi manajemen didefinisikan sebagai “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”.[[2]](#footnote-3)

Henry L. Sisk dalam bukunya “*Principles Of Management”,* mengemukakan pengertian manajemen sebagai berikut: *“management is the coordination of all resources through the processes of planning, organizing, directing, and controlling in order to attain stated objectives*”.[[3]](#footnote-4) Manajemen adalah upaya mengkoordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disintesiskan bahwa secara substansial manajemen adalah upaya mengkordinasikan berbagai sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Relevan dengan pengertian di atas, J.L Massie seperti dikutip Atmodiwirio mengemukakan bahwa “manajemen adalah proses satu kelompok kooperatif menggerakkan tindakan untuk tujuan umum”.[[4]](#footnote-5) Dalam definisi yang dikemukakan Massie di atas mengandung unsur-unsur sebagai berikut yaitu:

* 1. Kemampuan mempengaruhi
	2. Kelompok yang mempengaruhi dan kelompok yang dipengaruhi
	3. Kerjasama antara bawahan dan pimpinan
	4. Tindakan /Melakukan pekerjaan
	5. Tujuan organisasi

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa manajemen adalah proses kegiatan menyelenggarakan organisasi yang mana di dalamnya terdapat unsur-unsur organisasi dengan menggunakan orang-orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen pendidikan adalah aplikasi prinsip, konsep dan teori manajemen dalam aktifitas pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Maksudnya dalam menjalankan aktifitas manajemen pendidikan sekolah diperlukan manajemen yang mempunyai arah dan tujuan untuk memanfaatkan sumber daya dengan hemat guna mencapai hasil yang maksimal untuk mencapai kualitas, yaitu manajemen yang mengarahkan pada pengembangan potensi peserta didik supaya memiliki pengetahuan dan keterampilan, sikap dan nilai yang mengakar pada budaya bangsa sendiri. Maka untuk mewujudkannya dibutuhkan manajemen pendidikan yang berorientasi pada mutu (*quality oriented*).

1. Pengertian Mutu

Mutu adalah suatu keadaan yang menggambarkan performa terbaik sesuai harapan. Mutu juga dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap suatu spesifikasi dan keadaan tanpa cacat. Dalam Kamus Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa mutu adalah kualitas, tingkat, derajat, nilai, kadar.[[5]](#footnote-6)

Mutu atau kualitas pada awalnya berasal dari istilah industri komersial, kemudian mulai masuk dalam domain pendidikan yang diartikan sebagai layanan profesional publik. Menurut Tammaro seperti dikutip oleh Adjei & Samuel bahwa “mutu adalah pertimbangan nilai oleh masing-masing stakeholder. Mutu adalah kualitas mutlak. Kualitas sebagai proses adalah hasil dari sistem operasional dalam sebuah organisasi pendidikan”.[[6]](#footnote-7)

Mutu menitikberatkan pada “cara” bagaimana proses keberlangsungan sesuatu dari *input* menjadi *uotput*. Mutu menjadi model yang menghasilkan kualitas.[[7]](#footnote-8) Dari pandangan ini dapat dipahami bahwa mutu dilihat dari kualitas produk atau output yang dihasilkan. Artinya bahwa pendidikan dapat dikatakan bermutu jika proses dari pendidikan itu dapat membentuk peserta didik menjadi individu-individu yang handal, yang memiliki kompetensi, dan kualifikasi sesuai dengan kebutuhan pasar. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka pendidikan yang bermutu harus memiliki fasilitas yang memadai, kurikulum dan kelengkapannya, tenaga pendidik yang kompeten, proses belajar, sistem evaluasi yang baik serta lingkungan yang kondusif.

Dalam konteks pendidikan, mutu selalu mengacu pada masukan, proses, keluaran, dan dampaknya. Artinya, pendidikan yang bermutu sesungguhnya menekankan pada bagaimana masukan (*input*) dipilih dan diseleksi kemudian diproses melalui prosedur yang ideal hingga dapat menghasilan keluaran (*output*) yang berkualitas. Sudarwan Danim mengemukakan bahwa:

Mutu masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku kurikulum, sarana dan prasarana sekolah. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita.[[8]](#footnote-9)

Pandangan Danim di atas sesungguhnya menegaskan bahwa mutu atau kualitas output tidak terlepas dari kualitas input (masukan). Kualitas masukan (*input*) akan mempengaruhi keberlangsungan proses bagaimana suatu produk dihasilkan. Ada empat jenis masukan (*input*) meliputi sumber daya manusia seperti guru dan siswa, input berupa material seperti buku-buku, kurikulum, sarana dan prasarana, input berupa perangkat lunak seperti peraturan, struktur organisasi, deskripsi kerja, dan input berupa harapan seperti visi misi, cita-cita. Kriteria dari masukan-masukan (*input*) di atas akan mempengaruhi proses dan hasil dari pendidikan.

Secara lebih mendetail, Nana Syaodih dkk menguraikan bagaimana kriteria masukan (*input*), proses, dan keluaran (*output*) tersebut dapat saling terkait. Ia menjelaskan bahwa

Mutu pendidikan atau sekolah tertuju pada mutu lulusan. Mustahil sekolah dapat menghasilan lulusan yang bermutu jika tidak melalui proses yang bermutu pula. Merupakan sesuatu yang mustahil, terjadi proses pendidikan yang bermutu jika tidak didukung oleh faktor-faktor penunjang proses pendidikan yang bermutu pula. Proses pendidikan yang bermutu harus didukung oleh personalia seperti administrator, guru, konselor, dan tata usaha yang bermutu dan professional. Hal tersebut harus didukung pula oleh sarana dan prasarana pendidikan, fasilitas, media, serta sumber belajar yang memadai, baik mutu maupun jumlahnya, dan biaya yang mencukupi, manajemen yang tepat, serta lingkungan yang mendukung.[[9]](#footnote-10)

Pandangan di atas menekankan bahwa antara input, proses, dan hasil merupakan satu kesatuan yang saling terkait dan saling menunjang. Meskipun demikian, kriteria pendidikan yang bermutu selalu mengacu pada kualitas produk dalam hal ini adalah mutu lulusan. Berkenaan dengan itu, Trianto dan Triwulan mengemukakan bahwa “pendidikan dikatakan bermutu jika mampu menghasilkan lulusan yang memenuhi empat kompetensi, yaitu: (a) kompetensi akademik, (b) kompetensi profesional, (c) kompetensi nilai dan sikap, dan (d) kompetensi untuk menghadapi perubahan”.[[10]](#footnote-11) Dengan keempat kompetensi inilah peserta didik dapat dikategorikan sebagai lulusan yang bermutu. Penguasaan kompetensi akademik berkenaan dengan capaian peserta didik dalam menyerap pengalaman belajar secara akademik di sekolah. Pada aspek ini, kompetensi peserta didik dilihat dari keunggulan penguasaan pengetahuan dan kecakapan dalam bidang studi atau mata pelajaran yang dipelajarinya. Selanjutnya, peserta didik juga harus dapat mengaplikasikan kecakapan dan kemahiran yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sesungguhnya sebagai seorang professional. Karena itu, kompetensi professional juga sangat diperlukan. Pada aspek ini, peserta didik diharapkan tidak sekedar tahu atau kenal, tetapi harus paham, cakap, mampu dan mahir menggunakan pengetahuan dan keterampilannya di dunia kerja yang sesungguhnya. Tidak hanya itu, kompetensi nilai dan sikap juga sangat penting sebab apa artinya tahu dan cakap jika tidak ada kemauan, tekad, dan motivasi untuk berbuat. Dan akhirnya, untuk dapat berkompetisi dalam bidang kerja yang semakin kompetitif, peserta didik harus memiliki keunggulan dalam menghadapi berbagai situasi. Peserta didik harus memiliki kompetensi dalam menghadapi perubahan agar ia memiliki kualitas pribadi yang tangguh.

Empat kompetensi di atas hanya bisa dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Dalam konteks inilah, guru memainkan peran yang sangat penting dan strategis karena pendidikan yang bermutu hanya dapat diselenggarakan dalam suatu lembaga pendidikan dengan ketersediaan sumber daya guru yang kompeten. Olehnya itu, setiap unit lembaga pendidikan atau sekolah diharapkan dapat ikut ambil bagian dalam usaha pengembangan mutu guru dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan di lembaganya masing-masing.

1. Pengertian Manajemen Pengembangan Mutu Guru

Pada pembahasan sebelumnya telah dikemukakan pengertian manajemen dan juga pengertian mutu. Manajemen dipahami sebagai usaha mengatur dan mengelola sumber daya yang dimiliki, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan pengertian mutu berkaitan dengan bagaimana suatu masukan (*input*) dapat diproses agar dapat menghasilkan produk/keluaran (*output*) yang berkualitas. Jadi, manajemen mutu secara mendasar dapat dipahami sebagai system pengelolaan sumber daya yang berorientasi pada mutu sesuai dengan permintaan pasar.

Manajemen mutu menjadi semakin penting terutama dalam menghadapi kondisi dunia usaha yang semakin ketat dan kompetitif seperti sekarang ini. Menurut Gaspersz “setiap pelaku bisnis yang ingin memenangkan kompetisi/pertandingan dalam dunia industri akan memberikan perhatian penuh terhadap mutu”.[[11]](#footnote-12) Berdasarkan hasil studi mengenai keberhasilan perusahaan-perusahaan industri kelas dunia yang berhasil mengembangkan konsep mutu dalam perusahaan, menurut Gaspersz lahirlah apa yang disebut sebagai Manajemen Mutu (*Quality Management*).[[12]](#footnote-13)

Relevan dengan pernyataan di atas, Nasution menegaskan “hanya perusahaan yang dapat menghasilkan mutu barang atau jasa yang sesuai dengan tuntutan pelanggan dapat memenangkan persaingan tersebut”.[[13]](#footnote-14) Jadi, manajemen mutu sesungguhnya hadir untuk memenuhi tuntutan konsumen sehubungan dengan kualitas/mutu *output* perusahaan. Hal ini menjadi satu-satunya jalan bagi perusahaan untuk mempertahankan pelanggan dan untuk memenangkan kompetisi dengan perusahaan lain. Tjiptono dan Diana menegaskan bahwa:

Cara terbaik agar dapat bersaing dan unggul dalam persaingan global adalah dengan melakukan upaya/usaha perbaikan yang berkesinambungan terhadap kemampuan manusia, proses, serta lingkungan, melalui penerapan manajemen mutu.[[14]](#footnote-15)

Output yang berkualitas tidak akan tercapai tanpa melalui proses yang bermutu dan proses yang bermutu hanya akan terselenggara bila didukung dengan faktor-faktor instrumental lainnya seperti dukungan sumber daya manusia yang kompeten dan penempatan yang sesuai dengan bidang/keahlian, kurikulum yang terstandarisasi, sarana dan prasarana yang memadai, struktur dan deskripsi kerja yang jelas, dll. Dalam konteks inilah, manajemen mutu sangat dibutuhkan untuk mengelola seluruh sumber daya organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Purnama mengemukakan

Management mutu ialah sistem terstruktur dengan serangkaian alat, teknik, dan filosofi yang didesain untuk menciptakan budaya perusahaan yang memiliki fokus terhadap konsumen, melibatkan partisipasi aktif para pekerja, dan perbaikan kualitas yang berkesinambungan yang menunjang tercapainya kepuasan konsumen secara total dan terus-menerus[[15]](#footnote-16)

Relevan dengan pandangan Purnama di atas, Gaspersz mengemukakan bahwa:

Management mutu ialah pendekatan manajemen sistematik yang berorientasi pada organisasi, pelanggan, dan pasar melalui kombinasi antara pencarian fakta praktis dan penyelesaian masalah, guna menciptakan peningkatan secara signifikan dalam kualitas, produktivitas, dan kinerja lain dari perusahaan.[[16]](#footnote-17)

Inti dari manajemen mutu sesungguhnya adalah upaya mengatur dan mengelola sumber daya organisasi secara terstruktur dan sistematis agar terjadi peningkatan produktivitas kerja organisasi dan kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan permintaan pasar /tuntutan pelanggan. Untuk mewujudkan hal tersebut, pihak manajemen harus dapat menjamin kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, sarana dan prasarana yang memadai, dan yang tidak kalah pentingnya memahami permintaan konsumen sehubungan dengan kualitas produk yang dihasilkan.

Dalam konteks pendidikan, manajemen mutu harus dipahami sebagai system pengelolaan sumber daya pendidikan secara terstruktur dan sistematis untuk mewujudkan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu agar dapat menghasilkan *output* (mutu lulusan) yang sesuai dengan permintaan pengguna lulusan. Jadi orientasi manajemen mutu pendidikan sesungguhnya adalah menghasilkan *output* (lulusan) lembaga pendidikan yang dapat mengikuti persaingan dalam dunia usaha dan dunia kerja yang semakin kompetitif. Ini artinya bahwa lulusan lembaga pendidikan harus dapat menciptakan lapangan kerja sendiri, dengan kata lain berwirausaha dan dapat bertahan (eksis) di dalamnya, atau sekurang-kurangnya mutu lulusan lembaga pendidikan dapat diserap dalam dunia kerja. Harapan inilah yang ingin diwujudkan melalui penerapan manajemen mutu di sekolah.

Mutu pendidikan bersifat menyeluruh, menyangkut semua komponen dan kegiatan pendidikan, atau disebut sebagai mutu total. Karena itu, manajemen mutu harus pula memberi perhatian pada semua komponen tersebut[[17]](#footnote-18) sehingga lahirlah apa yang disebut sebagai manajemun mutu terpadu (*Total Quality Management*). Manajemen mutu sendiri dapat mencakup manajemen sumber daya manusia, manajemen sarana dan prasarana, manajemen anggaran, manajemen kurikulum, dan lain-lain. Akan tetapi diantara komponen-komponen pendidikan tersebut, tampaknya sumber daya manusia dalam hal ini guru sebagai pelaksana /penyelenggara pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Karena itu pula, perhatian terhadap peningkatan kompetensi guru selalu menjadi sorotan utama. Dalam penelitian ini, kajian tentang manajemen mutu pendidikan akan lebih difokuskan pada manajemen pengembangan mutu guru di sekolah.

Manajemen pengembangan mutu guru lebih memfokuskan pada tiga fungsi utama yang saling berkaitan satu sama lain yaitu pengadaan, pengerjaan dan penarikan.[[18]](#footnote-19) Dari ketiga fungsi itu, tercakup didalamnya enam kegiatan administrasi personil (pengadaan tenaga, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan).[[19]](#footnote-20) Namun, dari berbagai fungsi tersebut terdapat titik-titik khusus yang menjadi modal utama kegiatan yang akan lebih banyak menentukan mutu secara keseluruhan. Titik-titik khusus tersebut terletak pada pengadaan tenaga dan pengerjaan, yang didalamnya termasuk adalah kegiatan pembinaan mutu para staf. Asumsinya adalah kedua tindakan tersebut merupakan langkah awal yang menentukan bagi keberhasilan kegiatan yang lainnya, khususnya berkaitan dengan kualitas masukan awal yang prospektif menentukan berhasil tidaknya langkah pembinaan yang selanjutnya.

Harris, McIntyre, dan long seperti dikutip Ibrahim Bafadal berpendapat bahwa “penetapan formasi pegawai merupakan langkah awal atau langkah pertama dalam proses rekrutment pegawai”.[[20]](#footnote-21) Ada tiga hal yang perlu diketahui dalam rangka menetapkan kebutuhan pegawai, yaitu (a) jumlah dan jenis pegawai yang ada, (b) beban kerja lembaga atau unit-unitnya, (c) kapasitas kerja pegawai”.[[21]](#footnote-22)

Setelah melalui penetapan kebutuhan dan formasi pegawai, maka langkah selanjutnya adalah melakukan rekrutmen. Rekrutmen guru berarti keseluruhan proses yang dilakukan untuk mendapatkan guru baru. Dalam konteks manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah system rekrutmen guru mestinya lebih memperhatikan kualifikasi dan kompentensi yang dimiliki oleh guru, sebagaimana dikemukakan oleh Ibrahim Bafadal bahwa

Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, maka sumber daya manusia (guru) yang direkrut haruslah yang berwawasan luas, terampil mengelola pembelajaran, kreatif, mandiri, dan memiliki komitmen yang tinggi. “Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu: (a). persiapan, (b). pengumuman penerimaan guru baru, (c). pendaftaran guru baru, (d). seleksi guru baru.[[22]](#footnote-23)

Pada pokoknya, pandangan di atas menegaskan bahwa dalam system rekrutmen guru harus dilakukan secara fair dan objektif, dengan memperhatikan kualifikasi dan kompentensi yang dimiliki oleh guru agar dapat menghasilan sumber daya guru yang bermutu.

Tahapan lanjut dari manajemen mutu sumber daya manusia adalah system seleksi dan penempatan. Seleksi dan penempatan personil, pada dasarnya dikerjakan bukan hanya pada saat personil baru diterima, namun dikerjakan secara terus menerus sejauh apa yang diharapkan dari tugasnya dapat dikerjakan dengan baik. Dalam rotasi kegiatan pengembangan organisasi, kegiatan ini terletak sesudah penilaian dan pengendalian.

Castetter sebagaimana dikutip oleh Sanusi Uwes mengemukakan tujuh langkah dalam proses seleksi , yang berurut mulai dari perencanaan sampai penempatan pada posisi yang diperlukan, yaitu:

(a). mendesain rencana seleksi, (b). menentukan posisi dan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab posisi tersebut, (c). mengumpulkan informasi yang tepat tentang keadaan calon pegawai, (d). mengevaluasi informasi melalui studi banding antar calon dan laporan penilaian yang berbeda antara perilaku yang diperluklan dan bentuk perilaku yang aktual, (e). membuat keputusan pengangkatan, (f). menawarkan kesempatan kerja pada pelamar yang memenuhi syarat, dan (g). menempatkan pelamar pada posisi yang telah disepakati.[[23]](#footnote-24)

Satu hal penting dari aspek penempatan bahwa setiap personil seharusnya dapat ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan bidang/keahlian yang dimilikinya. Setelah proses penempatan tentu harus ada tindak lanjut berupa pembinaan dan pengembangan. Sanusi Uwes mengemukakan bahwa “proses pada bagian ini dimulai dengan penempatan kemudian pengembangan karier, promosi dan transfer, dengan tetap memperhatikan kemampuan hubungan personil dan kemampuan pelayanan”.[[24]](#footnote-25)

Lebih lanjut, Sanusi Uwes juga mengemukakan bahwa:

Pengembangan karir guru dalam sistem kerja melalui disiplin maupun enterprise dimungkinkan untuk menempuh cara yang sama. Terdapat dua peristilahan yang memiliki sasaran berbeda dalam kegiatan pengembangan. Pertama kegiatan latihan yakni pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, dan kedua pendidikan yakni pengembangan bagi peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan.[[25]](#footnote-26)

Dari uraian di atas dapat disimpulkan beberapa hal terkait dengan manajemen pengembangan mutu pendidikan, antara lain bahwa manajemen pengembangan mutu pendidikan merupakan system pengelolaan sumber daya sekolah secara terstruktur dan sistematis untuk mewujudkan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu agar dapat menghasilkan *output* (mutu lulusan) yang sesuai dengan permintaan pengguna lulusan. Dalam penelitian ini, manajemen mutu pendidikan akan lebih difokuskan pada manajemen sumber daya guru.

Manajemen pengembangan mutu guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah upaya mengatur dan mengelola sumber daya guru sebagai penyelenggara pendidikan agar dapat menghasilkan guru yang berkualitas.

1. **Hakikat Mutu Guru**
2. **Pengertian Mutu Guru**

Pada sub bahasan sebelumnya telah dijelaskan apa yang dimaksud dengan mutu. Mutu hakikatnya adalah suatu ukuran yang menggambarkan tingkat kesesuaian kualitas suatu produk dengan harapan/permintaan pasar. Bertolak dari pemahaman tersebut, mutu guru dapat diartikan sebagai tinjauan mengenai kualitas atau derajat kemampuan yang menggambarkan layak atau tidaknya seorang guru untuk menyandang jabatan sebagai guru.

Sebelum membahas lebih jauh tentang apa yang dimaksud dengan mutu guru, penting untuk dikemukakan apa sesungguhnya yang dimaksud dengan guru. Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.[[26]](#footnote-27)

Selanjutnya, pada pasal 2 ayat 1 dinyatakan bahwa “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”.[[27]](#footnote-28) Demikian pula, dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 39 ayat (2) UU berbunyi:

Pendidik ialah tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi.[[28]](#footnote-29)

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional seperti tersebut di atas sesungguhnya menggambarkan bahwa tinjauan mengenai derajat mutu/kualitas guru dapat dilihat dari pemenuhan kualifikasi pendidikan yang dapat dibuktikan dengan ijazah (akta mengajar) dan kepemilikan sertifikat pendidikan, yang dengannya seorang guru dapat dipandang professional. Jadi guru yang bermutu hakikatnya adalah guru yang menyandang predikat profesional yang dapat dibuktikan dengan akta mengajar dan sertifikat pendidik.

Tinjauan mengenai mutu atau kualitas seorang guru juga dikemukakan oleh Mulyasa bahwa “guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab wibawa, mandiri dan disiplin”.[[29]](#footnote-30)

Pandangan Mulyasa di atas menegaskan bahwa guru adalah pendidikan yang menjadi tokoh panutan bagi peserta didiknya. Mutu guru dapat dilihat dari sejumlah karakteristik keperibadian guru itu sendiri yang meliputi tanggungjawab, wibawa, kemandirian, dan disiplin. Pandangan Mulyasa di atas lebih menitikberatkan pada kompentensi pribadi seorang guru yang dapat menjadi ukuran layak atau tidaknya seorang guru untuk disebut sebagai pendidik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa mutu guru dapat dilihat dari kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksud adalah pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat yang dibuktikan dengan ijazah atau akta mengajar. Kompetensi guru yang dimaksud adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

1. **Standar Mutu Guru**

Standar adalah parameter atau acuan patokan/ukuran yang menggambarkan tinggi rendahnya mutu atau kualitas sesuatu. Jadi, standar mutu guru adalah ukuran yang dapat dijadikan patokan dalam melihat mutu/kualitas seorang guru. Standar yang dimaksud adalah suatu kriteria yang telah dikembangkan dan ditetapkan berdasarkan atas sumber dan prosedur yang jelas.

Dalam PP nomor 19 tahun 2005 pasal 2 ayat (1) bahwa: “standart nasional terdiri atas isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilain pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala”.[[30]](#footnote-31)

Pada sub bahasan terdahulu telah dikemukakan bahwa mutu guru mengacu pada penguasaan ilmu dan keterampilan yang dimiliki oleh guru, pemenuhan kualifikasi pendidikan, penguasaan atas kompetensi, sertifikat pendidik, dan sejumlah kualitas pribadi yang dengannya sehingga seseorang dipandang layak dan mampu untuk menjalankan tugas keguruannya secara professional. Dengan demikian, ketetapan mengenai standar mutu guru hakikatnya adalah suatu ukuran yang dapat dijadikan sebagai acuan baku dalam melihat apakah seorang guru dapat dianggap layak atau tidak untuk menduduki jabatan atau menjalankan tugas keguruannya secara profesional.

Berdasarkan UU Sisdiknas No. 14 tentang guru dan dosen pasal 10 ditetapkan bahwa kompetensi guru meliputi “kompetensi paedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial”.[[31]](#footnote-32) Dengan keempat kompetensi tersebut, seorang guru dapat dianggap layak atau mampu untuk menjalankan tugas keguruannya atau menduduki jabatan sebagai seorang guru.

Berdasarkan ketentuan UU Sisdiknas No. 14 tentang guru dan dosen seperti telah disebutkan di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tinjauan mengenai mutu guru secara mendasar dapat dilihat dari penguasaan atas empat kompetensi dimaksud, yang meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi profesional, kompetensi keperibadian, dan kompetensi sosial.

Sebelum menjelaskan lebih jauh mengenai keempat kompetensi dimaksud, penting untuk dikemukakan apa sesungguhnya yang dimaksud dengan kompetensi. Kunandar mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.[[32]](#footnote-33) Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa kompetensi bukan sekedar kemampuan potensial akan tetapi keahlian yang sangat dikuasai dan telah biasa dilakukan.

Kompetensi sejatinya adalah prasyarat yang dengannya seseorang dianggap layak untuk menduduki jabatan tertentu atau melaksanakan tugas tertentu. Roestiyah mengemukakan bahwa “kompetensi merupakan kemampuan yang memadai atas kepemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang”.[[33]](#footnote-34) Demikian pula, Abdul Majid mendefisinikan kompetensi adalah “seperangkat tindakan penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu”.[[34]](#footnote-35)

Berdasarkan pandangan yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat ilmu dan keterampilan yang dimiliki oleh guru, yang dengannya ia dipandang layak dan mampu menjalankan tugas profesionalnya sebagai seorang guru sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai dengan baik. Ada empat kompetensi yang dipersyaratkan untuk dimiliki oleh seorang guru yaitu kompetensi paedagogik, kompetensi profesional, kompetensi keperibadian, dan kompetensi sosial.

* 1. Kompetensi Paedagogik

Kompetensi paedagogik adalah kompetensi seorang guru ditinjau dari kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik.[[35]](#footnote-36) Kemampuan mengelola pembelajaran merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk dapat dianggap layak menduduki jabatan fungsionalnya sebagai guru. Kemampuan dalam aspek pengelolaan pembelajaran terkait dengan kecakapan guru dalam mentransfer pengetahuan dan pengalaman belajar kepada peserta didiknya. Kemampuan dalam mengelola pembelajaran dapat dilihat dari sejauhmana seorang guru dapat mengkondisikan peserta didiknya agar dapat belajar secara efektif dan efisien.

Kompetensi paedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Mulyasa mengemukakan bahwa kompetensi paedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Pemahaman wawasan / landasan kependidikan
2. Pemahaman terhadap peserta didik
3. pengembangan kurikulum / silabus
4. Perancangan pembelajaran
5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
6. Pemanfaatan tekhnologi pembelajaran
7. Evaliasi Hasil Belajar (EHB)
8. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.[[36]](#footnote-37)
	1. Kompetensi Professional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.[[37]](#footnote-38) Kompetensi professional menggambarkan kemampuan seorang guru dalam menguasai pengetahuan atau bidang ilmu yang digelutinya dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengannya. Penguasan kompetensi pada aspek ini memberikan suatu kesanggupan bagi seorang guru untuk dapat membimbing peserta didik pada penguasaan kompetensi dari materi pelajaran yang diampunya.

Mulyasa mengemukakan bahwa kompetensi professional adalah “kemampuan penguasaan materi, pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan”.[[38]](#footnote-39) Adapun ruang lingkup kompetensi profesional sebagai berikut.

1. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya
2. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik
3. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya
4. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
5. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan
6. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran
7. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik
8. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik[[39]](#footnote-40)
	1. Kompetensi Keperibadian

Kompetensi keperibadian berkaitan dengan kemampuan seorang guru dalam menunjukkan kualitas dirinya sebagai pribadi yang mantap, yang patut ditiru dan digugu oleh peserta didiknya. Asrorun Ni’am mengemukakan bahwa kompetensi keperibadian adalah “kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik”.[[40]](#footnote-41)

Mulyasa mengutip ketetapan yang dimuat dalam standar nasional pendidikan, dimana disitu dikemukakan bahwa:

Yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa pada umumnya.[[41]](#footnote-42)

Kompetensi keperibadian sangatlah penting untuk dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan perannya sebagai seorang pendidik. Demikian itu, karena sebagai pendidik guru tidak sekedar melakukan transfer pengetahuan (*transfer of knowledge*) tetapi juga transfer nilai (*transfer of value*). Dalam usaha menanamkan nilai-nilai tersebut, guru harus menjadi model yang dapat ditiru oleh peserta didiknya. Jadi, kompetensi keperibadian hakikatnya adalah kemampuan guru untuk menjadi model dari nilai-nilai moral dan etika yang diajarkan kepada peserta didiknya.

Berkenaan dengan itu, Ahmad Tafsir sebagaimana dikutip oleh Khoiron Rosyadi mengemukakan bahwa:

Seorang guru harus dapat menunjukkan sikap dan perilaku sebagai berikut: (a). Kasih sayang, (b). Senang memberi nasehat, (c). Senang memberi peringatan, (d). Senang melarang muridnya melakukan hal yang tidak baik, (e). Bijak dalam memilih bahan atau materi pelajaran yang sesuai dengan lingkungan murid, (f). Hormat terhadap pelajaran lain yang bukan pegangannya, (g). Bijak dalam memilih pelajaran yang sesuai dengan taraf kecerdasan murid, (h). Mementingkan berpikir dan ijtihad, (i). Jujur dalam keilmuan, (j). Adil dalam segala hal.[[42]](#footnote-43)

Merujuk pada pandangan di atas, guru dituntut memiliki kepribadian yang baik, karena disamping mengajarkan ilmu, guru juga harus membimbing dan membina anak didiknya. Perbuatan dan tingkah lakunya harus dapat dijadikan sebagai teladan, artinya seorang guru harus berbudi pekerti yang luhur. Dan kata lain, guru harus bersifat yang baik dan konsekuen terhadap perkataan dan perbuatannya, karena guru adala figur sentral yang akan dicontoh dan diteladani anak didik.

* 1. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan seorang guru dalam memainkan peran sosial sebagai bagian dari masyarakat di lingkungan sekitarnya. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa:

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua / wali peserta didik dan masyarakat sekitar.[[43]](#footnote-44)

Pada pokoknya penjelasan Undang-Undang di atas menekankan bahwa kompetensi sosial sesungguhnya merujuk pada kemampuan guru dalam melakukan interaksi sosial dengan lingkungan sekitarnya. Mulyasa mengemukakan lingkup kompetensi sosial, antara lain:

* 1. Berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat
	2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
	3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua / wali peserta didik; dan
	4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar[[44]](#footnote-45)

Kehadiran guru sebagai pendidik di masyarakat sangat diharapkan, baik secara langsung sebagai anggota masyarakat maupun secara tidak langsung yaitu mulai peranannya membimbing dan mengarahkan anak didik karena pada kenyataannya di mata masyarakat guru merupakan panutan yang layak diteladani.

Dengan demikian, seharusnya seorang guru tidak hanya tanggung jawab di dalam kelas saja, tetapi harus mewarnai perkembangan anak didik di luar kelas. Dengan kata lain, guru tidak sekedar orang yang hadir di depan kelas untuk menyampaikan materi pengetahuan tertentu, tetapi juga anggota masyarakat yang harus ikut aktif dan berjiwa bebas serta kreatif dalam mengarahkan perkembangan anak didik untuk menjadi anggota masyarakat. Jadi, kompetensi sosial bisa diartikan sebagai kemampuan guru dalam membina dan mengembangkan interaksi sosial baik sebagai tenaga profesional maupun sebagai anggota masyarakat.

1. **Standar Profesionalisme Guru**

Standar merupakan parameter atau ukuran tinggi rendahnya mutu atau kualitas sesuatu. Jadi berbicara tentang standar profesionalisme guru sesungguhnya mengacu pada suatu ukuran atau parameter yang dapat dijadikan acuan/patokan dalam menilai kedudukan guru sebagai seorang professional.

Sementara itu, profesi mengacu pada bidang pekerjaan tertentu yang membutuhkan keahlian. Moeliono dalam Nurdin dan Usman, mengatakan:

Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan dan sebagainya). Profesional adalah: 1) bersangkutan dengan profesi, 2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, 3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.[[45]](#footnote-46)

Ada tiga hal pokok yang ditekankan oleh Muliono di atas sehubungan dengan pengertian profesional, yaitu *pertama,* bahwa seorang professional menunjuk pada seseorang yang menekuni bidang pekerjaan (profesi) tertentu. *Kedua,* bahwa pekerjaan seorang professional adalah bidang pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus. Dengan kata lain bahwa pekerjaan yang menuntut profesionalisme adalah pekerjaan yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, tetapi harus dilakukan oleh orang-orang dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu. *Ketiga,* bahwa professional berkaitan dengan bidang pekerjaan yang mengharuskan adanya pembayaran. Karena pekerjaan tersebut tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, maka tentu bagi yang melakukannya harus mendapatkan imbalan yang layak.

Dalam kaitannya dengan standar profesionalisme guru, maka tentu yang dimaksudkan adalah suatu ukuran yang mengacu pada kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yang dengannya ia dapat dipandang layak untuk menyandang predikat sebagai pendidik professional. Guru sebagai pendidik professional harus memiliki kualifikasi dan kompentensi tertentu. Kualifikasi berkaitan dengan prasyarat yang harus dipenuhi untuk dapat menduduki jabatan atau melakoni pekerjaan tertentu. Sedangkan kompetensi merujuk pada keahlian yang mesti dikuasai hingga ia dapat dipandang mampu untuk melakukan pekerjaan/tugas tertentu.

Lebih jauh dapat dijelaskan bahwa profesionalisme tidak terbatas pada keahlian saja, tetapi mencakup keseluruhan sikap dan perilaku yang harus ditunjukkan oleh seorang professional. Nurdin Matry menjelaskan bahwa:

Profesionalisme ialah standar perilaku yang diterapkan seseorang yang profesional dalam menjalankan profesinya. Dengan demikian profesionalisme menuntut kemampuan teknis, watak dan sikap mental yang berorientasi pada keinginan untuk menghasilkan sesuatu yang terbaik.[[46]](#footnote-47)

Uraian ini menegaskan bahwa seorang professional tidak cukup dengan hanya menunjukkan keahlian saja. Seorang professional harus dapat menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang sesuai dengan standar etik profesinya. Bila dikaitkan dengan profesi keguruan, maka guru professional tidak cukup dengan hanya menunjukkan kemampuan mengajar, tetapi ia harus dapat menunjukkan sikap dan perilaku yang relevan sebagai seorang pendidik yang patut dicontoh dan diteladani. Selain itu, guru professional juga harus menghindarkan diri dari hal-hal yang dapat mencemarkan diri dan menjaga etika profesi.

Hamalik menjelaskan guru yang profesional harus memiliki keahlian sebagai berikut:

1. Memiliki bakat sebagai guru
2. Memiliki keahlian sebagai guru
3. Memiliki keahlian yang baik dan terintergrasi
4. Memiliki mental yang sehat.
5. Berbadan sehat
6. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas.
7. Guru adalah manusia berjiwa Pancasila
8. Guru adalah seorang warga negara yang baik.[[47]](#footnote-48)

Demikian pula, Usman mengemukakan sejumlah kompetensi atau keahlian yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk dapat mengemban tugas sebagai pendidik professional, yang meliputi:

1. Kemampuan mengembangkan kepribadian
2. Kemampuan menguasai dasar-dasar kependidikan dan pengajaran
3. Menguasai bahan pengajaran
4. Kemampuan menyusun program pengajaran
5. Kemampuan melaksanakan program pengajaran
6. Kemampuan menilai proses hasil pembelajaran
7. Kemampuan mengenai administrasi sekolah
8. Kemampuan melaksanakan kode etik guru
9. Kemampuan menyelenggarakan program bimbingan dan penyuluhan
10. Kemampuan mengembangkan profesinya.[[48]](#footnote-49)

Sejumlah prasyarat yang dikemukakan oleh para ahli di atas pada dasarnya mencakup kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagai pendidik professional. Secara keseluruhan prasyarat yang dikemukakan di atas sesungguhnya telah masuk dalam cakupan standar kompetensi guru, yang uraiannnya telah dijelaskan pada sub bahasan sebelumnya, meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial, dan kompetensi keperibadian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa standar profesionalisme guru adalah suatu ukuran yang mengacu pada kualifikasi dan kompetensi guru, yang dengannya seorang guru dapat dipandang layak untuk menyandang predikat sebagai guru yang bermutu. Ada empat kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang guru untuk dapat dipandang bermutu, yaitu kompetensi paedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial, dan kompetensi keperibadian. Uraian mengenai keempat kompetensi tersebut telah dijelaskan pada sub bahasan sebelumnya.

1. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012) h. 1 [↑](#footnote-ref-2)
2. *Ibid.,* h. 2 [↑](#footnote-ref-3)
3. Henry L. Sisk, *Principles Of Management,* (Brighton: South-Western Publishing Company, 2006), h. 10. [↑](#footnote-ref-4)
4. Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Ardadizya, 2000), h. 6 [↑](#footnote-ref-5)
5. Tulius dkk., *Kamus Bahasa Indonesia,* Karya Anda, Surabaya,1981, h. 154. [↑](#footnote-ref-6)
6. Emmanuel Adjei & Samuel Tackie, *Total Quality Management in an Academic Library*, Edisi Bahasa Indonesia Terjemahan Robert L. Kurnia (London: Lambert Academic Publishing, 2012), h. 294 [↑](#footnote-ref-7)
7. James R. Evans & William M. Lindsay, *The Managemen and Control of Quality,* Edisi Bahasa Indonesia Terj. (Ohio: South-Western College Pub, 2005), h. 12 [↑](#footnote-ref-8)
8. Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik,* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h. 53. [↑](#footnote-ref-9)
9. Nana Syaodih Sukmadinata, dkk. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip, dan Instrumen),* (Bandung: Refika Aditama, 2006), h. 6-7 [↑](#footnote-ref-10)
10. Trianto dan Titik Triwulan Tutik, *Tinjauan Yuridis Hak Serta Kewajiban Pendidik (Menurut UU Guru dan Dosen),* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006), h. 3. [↑](#footnote-ref-11)
11. Vicent Gaspersz, *Total Quality Management,* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 3 [↑](#footnote-ref-12)
12. *Ibid.,* h. 4 [↑](#footnote-ref-13)
13. M. Nasution, *Total Quality Management,* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 21 [↑](#footnote-ref-14)
14. Fandy Tjiptono & Anastasia Diana, *Total Quality Management,* (Yogyakarta: Andi, 2003), h. 10 [↑](#footnote-ref-15)
15. Nursya’bani Purnama, *Manajemen Kualitas: Perspektif Global,* (Yogyakarta: Ekonisia, 2006), h. 51 [↑](#footnote-ref-16)
16. Vicent Gaspersz, *op.cit.* h. 266 [↑](#footnote-ref-17)
17. Nana Syaodih Sukmadinata, dkk. *op.cit.,* h. 7 [↑](#footnote-ref-18)
18. Sanusi Uwes, *Manajemen Pengembangan Mutu Guru dan Dosen,* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), h. 21 [↑](#footnote-ref-19)
19. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-20)
20. Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Sekolah Dasar;Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 23. [↑](#footnote-ref-21)
21. *Ibid.,* h. 24 [↑](#footnote-ref-22)
22. *Ibid.,* h. 30 [↑](#footnote-ref-23)
23. Sanusi Uwes, *op.cit,* h. 49 [↑](#footnote-ref-24)
24. *Ibid.,*  [↑](#footnote-ref-25)
25. *Ibid.,* h. 52 [↑](#footnote-ref-26)
26. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,* (Bandung: Citra Umbara, 2006), h. 2. [↑](#footnote-ref-27)
27. *Ibid.,* h. 5 [↑](#footnote-ref-28)
28. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas,* (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm. 96. [↑](#footnote-ref-29)
29. E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional.* Cet. V*,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 37 [↑](#footnote-ref-30)
30. *Ibid.,* h. 40 [↑](#footnote-ref-31)
31. Asrorun Ni’am, *Membangun Profesionalitas Guru,* Cet Ke 1,(Jakarta : eLSAS, 2006), h. 162 [↑](#footnote-ref-32)
32. Kunandar, *op.cit,* h. 5 [↑](#footnote-ref-33)
33. Roestiyah N.K, *Masalah-masalah Ilmu Keguruan*, (Jakarta: Bina Aksara,1989), Cet ke-3, h-4 [↑](#footnote-ref-34)
34. Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran; Mengembangkan Kompetensi Guru,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), cet. 2, h. 5. [↑](#footnote-ref-35)
35. *Ibid.,* h. 199 [↑](#footnote-ref-36)
36. E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 75 [↑](#footnote-ref-37)
37. Asrorun Ni’am, *op.cit,* h.199 [↑](#footnote-ref-38)
38. E. Mulyasa, *op.cit,* h. 135 [↑](#footnote-ref-39)
39. *Ibid*. h. 136 [↑](#footnote-ref-40)
40. Asrorun Ni’am, *op.cit,* h. 199 [↑](#footnote-ref-41)
41. E. Mulyasa, *op.cit,* h. 117 [↑](#footnote-ref-42)
42. Khoiron Rosyadi, *Pendidikan Profetik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), h. 191. [↑](#footnote-ref-43)
43. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,* h. 57. [↑](#footnote-ref-44)
44. Mulyasa, *op.cit.,* h. 173 [↑](#footnote-ref-45)
45. Syaifuddin Nurdin dan M. Basyiruddin Usman, *GuruProfesional dan Imlementasi Kurikulum,* Jakarta, Ciputat Press, tt., h. 15 [↑](#footnote-ref-46)
46. Nurdin Matry, *Implementasi Dasar-dasar Manajemen Sekolah dalam Era Otonomi Daerah,* (Makassar: Aksara Madani, 2008), h. 142-143. [↑](#footnote-ref-47)
47. Hamalik, o*p. cit.,* h. 41 [↑](#footnote-ref-48)
48. Usman, *Menjadi Guru Profesional,* Bandung, Remaja Rosdakarya, 2005, h. 9 [↑](#footnote-ref-49)