**BAB II**

12

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Hakekat Sertifikasi Guru**

Guru memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai seringkali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai. Begitu juga yang terjadi sebaliknya, apabila guru berkualitas kurang ditunjang oleh sumberdaya pendukung lain yang memadai, juga dapat menyebabkan kurang optimal kinerjanya. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas sistem layanan dan hasil pendidikan. Dalam berbagai kasus, kualitas layanan sistem pendidikan secara keseluruhan berkaitan dengan kualitas guru.

Untuk itu, peningkatan kualitas pendidikan harus dilakukan melalui upaya peningkatan kualitas guru. Di Indonesia melakukan upaya-upaya untuk melakukan perubahan dan peningkatan terhadap kualitas dan mutu guru, salah satunya ketika Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) disahkan pada bulan Desember. Isi pasal 1 butir (11) menyebutkan bahwa:

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen. Tentu saja dengan logika bahwa yang bersangkutan terbukti telah menguasai kedua hal yang dipersyaratkan (kualifikasi pendidikan minimum dan penguasaan kompetensi guru).[[1]](#footnote-2)

Untuk kualifikasi pendidikan minimum, buktinya dapat diperoleh melalui ijazah (D4/S1). Namun sertifikat pendidik sebagai bukti penguasaan kompetensi minimal sebagai guru harus dilakukan melalui suatu evaluasi yang cermat dan komprehensif dari aspek-aspek pembentuk sosok guru yang kompetensi dan profesional. Tuntutan evaluasi yang cermat dan komprehensif ini berlandaskan pada isi pasal 11 ayat (3) UUGD yang menyebutkan bahwa “sertifikasi guru dari sisi proses akan berbentuk uji komprehensif. Jika seorang guru/calon guru dinyatakan lulus dalam uji kompetensi ini, maka dia berhak memperoleh sertifikat pendidik”.[[2]](#footnote-3)

1. **Pengertian Guru**

Menurut pandangan tradisional, “guru adalah seorang yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan”[[3]](#footnote-4). Ini berarti guru didefinisikan berdasarkan pelaksanaan tugas pokoknya, yaitu menyampaikan ilmu pengetahuan (mengajar). walaupun “menurut persatuan guru-guru di Amerika serikat guru adalah semua petugas yang terlibat dalam tugas-tugas kependidikannya”[[4]](#footnote-5). Walau demikian, definisi pertama jauh lebih dominan. Sehingga dapat dikatakan guru adalah mereka yang selalu mengajar. Namun apakah berarti semua yang mengajar adalah guru ? Karena ternyata proses pengajaran ini banyak juga dilakukan oleh masyarakat luas dengan berbagai alasan kepentingan. Karena secara sederhana mengajar dapat didefinisikan sebagai “proses penyampaian pengetahuan atau keterampilan kepada anak didik”[[5]](#footnote-6).

Seorang pendamping yang mengajarkan cara menggunakan komputer dengan baik kepada peserta ajar juga adalah bentuk dari proses pengajaran. Bahkan seorang pemulung senior yang mengajarkan kepada pemulung pemula tentang cara memilih sampah yang tepat untuk diambil, juga merupakan aplikasi sederhana dari proses pengajaran. Dan masih banyak lagi contoh sederhana yang terjadi di lingkungan sehari-hari, sebagai bentuk aplikasi sederhana tentang proses pengajaran. Sehingga diperlukan definisi yang cukup memadai, yang dapat mewakili proses mengajar yang dimaksudkan dalam pembahasan ini.

Adapun definisi etimologi “guru adalah orang yang pekerjaanya (mata pencaharianya, profesinya) mengajar”[[6]](#footnote-7). Dengan analisis sederhana, berdasarkan definisi etimologi tersebut maka guru adalah orang yang aktivitasnya adalah mengajar, namun dari sudut yang berbeda definisi ini lebih memberikan batasan yang lebih jelas. Bahwa guru merupakan tenaga profesional. Maka selayaknya sebagai tenaga profesional, tentu tidak semua dapat dikatakan guru, kecuali bagi mereka yang telah memenuhi syarat-syarat keprofesionalanya. seperti, latar belakang pendidikanya. sehingga harus memiliki keahlian dan keterampilan khusus dalam menjalani profesi guru.

Definisi ini berbeda dengan asumsi sebelumnya, yang menyatakan bahwa pengajaran dapat dilakukan oleh siapa saja dan di mana saja. Karena jabatan guru tidak dapat disandang oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Sehingga guru tidak dapat sekedar diterjemahkan sebagai orang yang menyampaikan ilmu pengetahuan melalui mengajar.

Bila dipahami, pada hakikatnya tugas dan tanggung jawab seorang guru bukan hanya sekedar mengajar, tetapi juga mendidik, membimbing dan melatih peserta didik. Dan secara khusus guru yang dimaksudkan adalah yang bertanggung jawab secara langsung kepada perkembangan peserta didik, baik itu ketika di dalam kelas atau pun di luar kelas. Yang dibatasi pada suatu lingkup lembaga pendidikan yang disebut dengan sekolah. hal ini relevan dengan definisi guru sebagai berikut :

Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik yang harus memiliki kemampuan dalam merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan proses pendidikan[[7]](#footnote-8)

1. **Pengertian Sertifikasi**

Selama ini pengertian tentang sertifikasi memang multi interpretasi, setiap orang mempunyai pengertian sendiri mengenai sertifikasi. Akan tetapi pada tahun 2005 pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen agar pemahaman tentang sertifikasi lebih jelas dan mantap, yaitu sebagai berikut :

1. Pasal 1 butir 11 : sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen
2. Pasal 8 : guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
3. Pasal 11 buti 1 : sertifikat pendidik sebagaimana dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan
4. Pasal 16 : guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.[[8]](#footnote-9)

Dari kutipan tersebut dapat dipahami bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

1. **Tujuan dan Sasaran Sertifikasi Guru**

Secara umum tujuan dan sasaran melakukan sertifikasi guru adalah untuk meningkat kualitas guru sesuai dengan kompetensi keguruannya. Dalam Undang-Undang guru ada beberapa hal yang dapat dikelompokkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas atau mutu guru antara lain: sertifikasi guru, pembaharuan sertifikat, beberapa fasilitas untuk memajukan diri, sarjana non pendidikan dapat menjadi guru. Semua guru harus mempunyai sertifikat profesi guru, sebagai standar kompetensi guru.

Adapun tujuan dan manfaat sertifikasi guru menurut Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional adalah :

1. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional,
2. Peningkatan proses dan mutu hasil pendidikan,
3. Peningkatan profesionalitas guru.

Adapun manfaat sertifikasi guru dapat dirinci sebagai berikut.

1. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
3. Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.
4. Meningkatkan kesejahateraan guru. [[9]](#footnote-10)

Mengenai sasaran sertifikasi guru, dilaksanakan untuk semua guru, baik guru lama maupun calon guru. Bagi guru yang lama perlu diberikan pelatihan-pelatihan profesi keguruan baru dilakukan ujian sertifikasi. Bagi calon guru yang berkualifikasi Sarjana kependidikan perlu mengikuti program sertifikasi guru dengan menempuh beberapa mata kuliah dalam kurikulum S1 kependidikan atau yang SKS-nya belum setara dengan kurikulum program sertifikasi. Sedangkan bagi calon guru yang berkualifikasi sarjana atau Diploma non-kependidikan wajib menempuh program sertifikat guru dengan mengambil seluruh kurikulum program sertifikat guru.

Dan adapun sasaran sertifikasi menurut Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional adalah semua guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik sebagaimana diatur dalam UUGD Pasal 9, dan “PP RI Nomor 19 tahun 2005 Pasal 28 ayat (2) yaitu minimal sarjana atau diploma empat (S1/D-IV) yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan”.[[10]](#footnote-11)

1. **Prinsip Sertifikasi Guru**

Salah satu faktor yang mempengaruhi mutu sertifikasi guru adalah pada prinsip-prinsip yang digunakan. Prinsip akan selalu berhubungan dengan kualitas implementasi dan hasil yang dikeluarkan dari proses sertifikasi. Adapun prinsip-prinsip dalam sertifikasi guru adalah[[11]](#footnote-12) :

1. Dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel

Objektif yaitu mengacu kepada proses perolehan sertifikat pendidik yang impartial, tidak diskriminatif, dan memenuhi standar pendidikan nasional. Transparan yaitu mengacu kepada proses sertifikasi yang memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang pengelolaan pendidikan, yang sebagai suatu sistem meliputi masukan, proses, dan hasil sertifikasi. Akuntabel merupakan proses sertifikasi yang dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.

1. Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru.

Sertifikasi guru merupakan upaya Pemerintah dalam meningkatkan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang telah lulus uji sertifikasi guru akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku, baik bagi guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus non-pegawai negeri sipil (non PNS/ swasta). Dengan peningkatan mutu dan kesejahteraan guru maka diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

1. Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan

Program sertifikasi pendidik dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

1. Dilaksanakan secara terencana dan sistematis

Agar pelaksanaan program sertifikasi dapat berjalan dengan efektif dan efesien harus direncanakan secara matang dan sistematis. Sertifikasi mengacu pada kompetensi guru dan standar kompetensi guru. Kompetensi guru mencakup empat kompetensi pokok yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sedangkan standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang kemudian dikembangkan menjadi kompetensi guru TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran. Untuk memberikan sertifikat pendidik kepada guru, perlu dilakukan penilaian terhadap unjuk kerjanya, sebagai bukti penguasaan seperangkat kompetensi yang dipersyaratkan. Instrumen penilaian kompetensi tersebut dapat berupa tes dan non tes. Pengembangan instrumen penilaian kompetensi guru dilakukan oleh LPTK tertentu yang ditunjuk oleh Pemerintah dengan standar yang sama untuk seluruh Indonesia.

1. Menghargai pengalaman kerja guru

Pengalaman kerja guru disamping lamanya guru mengajar juga termasuk pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, karya yang pernah dihasilkan baik dalam bentuk tulisan maupun media pembelajaran, serta aktifitas lain yang menunjang profesionalitas guru. Hal ini diyakini bahwa pengalaman kerja guru dapat memberikan tambahan kompetensi guru dalam mengajar. Dalam beberapa hal, guru yang mempunyai masa kerja lebih lama akan lebih berpengalaman dalam melakukan pembelajaran dibanding dengan guru yang masih relatif baru. Oleh karena itu, pengalaman kerja guru perlu mendapat penghargaan sebagai salah satu komponen yang diperhitungkan dalam sertifikasi guru.

1. Jumlah Peserta Sertifikasi Guru Ditetapkan oleh Pemerintah

Untuk alasan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan sertifikasi guru serta penjaminan kualitas hasil sertifikasi, jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahunnya ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan jumlah yang ditetapkan pemerintah tersebut, maka disusunlah kuota guru peserta sertifikasi untuk masing-masing Propinsi dan Kabupaten/Kota. Penyusunan dan penetapan kuota tersebut didasarkan atas jumlah data individu guru per Kabupaten/Kota yang masuk di pusat data Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

1. **Hakekat Kinerja Guru**
2. **Pengertian Kinerja**

Di berbagai mass-media istilah kinerja telah populer digunakan, namun definisi atau pengertian kinerja belum dicantumkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sehingga cukup menyulitkan bagi anggota masyarakat yang ingin mengetahui definisi kinerja berdasarkan makna leksikal yang terdapat dalam kamus. Namun demikian ,media massa Indonesia memberi padanan kata ”kinerja” tersebut dengan kata *performance*, sedangkan arti dari *performance* adalah sesuatu hasil pekerjaan yang telah dicapai. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujukankan sasaran, Tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis organisasi[[12]](#footnote-13). Hal ini sesuai dengan pendapat Campbell et al ... yang dikutip bahwa ” *Performance may be defined as observable thing people do that are relevant for the goals of organizations ...*” Kinerja dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat diamati , hal itu sesuai dengan tujuan organisasi .Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan baik individu maupun kelompok[[13]](#footnote-14).

Syaiful Sagala mengartikan ”kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”[[14]](#footnote-15) Senada dengan pendapat di atas , bahwa kinerja berkaitan dengan sesuatu yang menjadi ukuran atau persyaratan tertentu[[15]](#footnote-16).

Suyudi Prawirosentono Memberi keterangan sebagai berikut :

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar/kaul
3. Menggamabarkan suatu karakter dalam suatu permainan
4. Mengggambarkannya dengan suara atau alat musik
5. Melaksanakan atau menyelesaikan tanggung jawab
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan
7. Memainkan (pertunjukan) musik
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan dari seseorang atau mesin[[16]](#footnote-17)

Dalam hubungannya dengan penelitian ini, arti yang paling cocok dan tepat adalah : point 1), 2), 5) dan 8). yakni melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya , sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.Arti kata performance merupakan kata benda (*noun*) yang salah satu *entry* nya adalah *thing done* (sesuatu hasil yang telah dikerjakan )

Uzer Usman menyatakan bahwa ”kinerja sebagai sebab-akibat atau dampak yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”[[17]](#footnote-18) Yang artinya kinerja sebagai refleksi seseorang dalam memenuhi persyaratan-persyratan sebuah pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam kutipan di atas , dapat diartikan bahwa kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan seseorang yang meliputi nilai kualitas dan nilai kuantitas. Kualitas hasil pekerjaan mengacu pada kepuasan pelanggan sebagai perwujudan terpenuhinya harapan orang lain terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Berdasarkan pemaknaan di atas kinerja dapat dilihat berdasarkan kualitas hasil kerja , lebih lanjut dapat pula diberikan makna sebagai efektifitas atau ketepatan kerja,sedangkan hasil pekerjaan jelas tergambar pada volume atau kapasitas pekerjaan yang telah diselesaikan dalam konteks kuantitas pekerjaan ,kinerja dapat diintepretasikan sebagai produktifitas kerja.

Senada dengan pendapat di atas Bernardin dan Russel dalam Gomes, menyatakan bahwa *performance* “…*the record of out comes an a specified job function or activity during specified tipe periode*” Dengan kata lain, kinerja adalah catatan *outcame* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.[[18]](#footnote-19)

Dari beberapa paparan yang telah dijelaskan di atas jelaslah kiranya bahwa pengertian kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja yang baik dan memuaskan apabila sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga atau tempat di mana seseorang bekerja.

1. **Kinerja Guru**

Kinerja bukanlah istilah baru dalam kehidupan keseharian. Berbagai bidang menggunakan kata kinerja untuk menerjemahkan pelaksanaan tugas-tugas serta tanggung jawab yang telah dibebankan kepada seseorang. Oleh sebab itu, “seseorang hanya akan dinilai punya kinerja yang baik, jika tugas pokok profesinya di laksanakan dengan baik.”[[19]](#footnote-20). Definisi ini tentu bukan sebuah teori yang *absolute* karena dalam sudut lain tentu akan memperoleh kesimpulan yang berbeda. Namun berdasarkan definisi tersebut dapat difahami bahwa kinerja akan ditentukan oleh tingkat pencapaian sesuatu yang telah ditargetkan atau ditetapkan sebagi ukuran bersama dan umum. Sehingga hal itu menjadi tolak ukur dari sebuah kinerja.

Kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance”[[20]](#footnote-21).* Sedangkan kinerja diartikan sebagai “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”[[21]](#footnote-22).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru yang dimaksudkan adalah pencapaian target pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang guru yang tercermin dalam wujud perilaku dan tindakan guru itu sendiri. Sehingga guru akan dinilai berprestasi bila tugas dan tanggung jawabnya dilaksanakan dengan baik dan maksimal. Yang secara kualitatif pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan efektif dan secara kuantitatif dilihat dari ketuntasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan beban kerja.

1. **Pelaksanaan Kerja Guru**

Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa kinerja guru identik disamakan dengan kinerja guru yang berupa unjuk kerja dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Maka kinerja seorang guru dapat dinilai pada pelaksanaan tugas pokok seorang guru dalam menjalani profesinya yaitu mengajar.

* + - 1. **Mempersiapkan Kegiatan Pembelajaran**

Mempersiapkan program pembelajaran adalah langkah awal sebelum pembelajaran dilaksanakan. Karena pembelajaran pada dasarnya adalah sebuah proses yang sistematis dan melibatkan banyak aspek dan komponen, sehingga diperlukan perencanaan yang matang dan tepat agar terdapat kesesuaian antara kebutuhan dan karakteristik unsur-unsur yang ada dengan tindakan yang akan kita lakukan. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa “mengajar adalah tugas yang begitu kompleks dan sulit sehingga tak dapat dilakukan dengan baik oleh siapa pun tanpa persiapan, sekalipun ia telah mempunyai pengalaman bertahun-tahun”[[22]](#footnote-23)

Selain itu persiapan pembelajaran harus disusun sebelum pembelajaran dilaksanakan. Dengan demikian, merupakan sebuah kesalahan bagi seorang guru, apabila proses penyusunan rancangan pembelajaran dirancang justru setelah pembelajaran dilaksanakan, dengan berbagai alasan kepentingan. Sebagaimana dinyatakan bahwa Perencanaan berkaitan dengan penentuan yang akan dilakukan. Sehingga perencanaan mendahului pelaksanaan, mengingat perencanaan merupakan suatu proses untuk menentukan kemana harus pergi dan mengidentifikasikan persyaratan yang diperlukan dengan cara yang paling afektif dan efesien.[[23]](#footnote-24)

Secara sederhana dari pernyataan tersebut dapat difahami bahwa, kegiatan perencanaan bagi seorang guru dilakukan sebelum pembelajaran berlangsung, dengan menyusun segala kebutuhan dan prasyarat agar kegiatan pembelajaran berjalan dengan tepat tujuan dan tepat waktu. Sedangkan sebuah pembelajaran hanya akan berjalan dengan baik jika terdapat tujuan pembelajaran yang jelas, bahan ajar yang sesuai dengan tujuan, menggunakan media dan metode yang tepat, penentuan waktu yang efesien serta menetapkan alat evaluasi yang valid. Dengan demikian ruang lingkup kegiatan perencanaan berada pada tahap mempersiapakan segala aspek tersebut. Perencanan yang dibuat oleh guru sangat menentukan arah dan tujuan pembelajaran. Karena salah merencanakan pembelajaran, berarti guru telah merencanakan sebuah kegagalan. Adapun perencanaan yang dilakukan oleh guru meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Penentuan tujuan mengajar
2. Pemilihan materi yang disesuaikan de ngan waktu
3. Pemilihan strategi yang relevan
4. Alat dan sumber yang akan digunakan
5. Skenario pembelajaran yang akan dilaksanakan
6. Evaluasi [[24]](#footnote-25)

Dengan demikian, secara sederhana tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar dan aspek-aspek lain dalam pembelajaran. Kemampuan guru tersebut terlihat jelas terutama saat guru membuka pembelajaran yaitu dengan cara memotivasi siswa dan melakukan apresepsi atau kegiatan pembuka lainnya.

* + - 1. **Melaksanakan Kegiatan Pembelajaran**

Pembelajaran atau proses belajar mengajar adalah proses yang diatur dengan tahapan-tahapan tertentu, agar pelaksanaannya mencapai hasil yang diharapkan. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua itu merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaanya menuntut kemampuan guru.

Ini sesuai dengan pernyataan bahwa di dalam proses pembelajaran yang harus ditampilkan oleh seorang guru adalah menggunakan metode, media dan bahan ajar, mendorong dan melibatkan siswa dalam pembelajaran (pengelolaan kelas), dan melaksanakan evaluasi pembelajaran[[25]](#footnote-26).

* 1. Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

Proses pengelolaan kelas menjadi sangat penting untuk dilaksanakan, sebab “pengelolaan dimaksudkan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi anak didik sehingga tercapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien”[[26]](#footnote-27)

* 1. Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. “Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), guna mencapai tujuan pembelajaran”[[27]](#footnote-28). Karena pada dasarnya penggunaan media dapat merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran.

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio,dan media audio visual.

Tatapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya. Dengan demikian “ media adalah sebagai alat bantu mengajar yang turut mempengaruhi iklim kondisi dan lingkungan belajar yang ditata dan diciptakan oleh guru”[[28]](#footnote-29).

* 1. Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki interen yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa. Ini sesuai dengan pendapat Nana sudjana bahwa “ metode yang baik adalah metode yang fariatif “[[29]](#footnote-30).

Berdasarkan asumsi di atas, maka tugas bagi seorang guru adalah memilih metode yang tepat dan efektif serta dapat menarik minat peserta didik dalam pembelajaran. Dan dalam pelaksanaanya “sangat tergantung pada tujuan, isi, dan kegiatan belajar mengajar”[[30]](#footnote-31)

* + - 1. **Melakukan Evaluasi Pembelajaran dan Menutup Pembelajaran**

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Karena berfungsi sebagai alat ukur untuk menghasilkan sebuah penilaian, maka pelaksanaanya selalu pada akhir proses pembelajaran. Walaupun terdapat pula tes yang dilakukan pada awal dan ditengah-tengah proses pembelajaran namun pada hakekatnya evaluasi selalu dilaksanakan pada akhir pembelajaran.

Dalam pelaksanaan evaluasi bertujuan “ Untuk mengetahui kemajuan belajar peserta didik dalam hal penguasaan materi pengajaran yang telah diajarkan sebelumnya, yang harus meliputi evaluasi formatif dan sumatif, pelaporan hasil evaluasi dan remedial”.[[31]](#footnote-32)

Jika dipandang dari aspek manfaat bagi guru maka pelaksanaan evaluasi bertujuan untuk :

1. Dengan hasil penilaian yang diperoleh guru akan dapat mengetahui siswa-siswa mana yang sudah berhak melanjutkan pelajaranya karena sudah berhasil menguasai bahan.
2. Guru akan mengetahui apakah materi yang telah diajarkan sudah tepat sehingga untuk memberikan pengajaran diwaktu yang akan tidak perlu diadakan perubahan.
3. Guru akan mengetahui metode yang digunakan sudah tepat atau belum[[32]](#footnote-33)

Apabila evaluasi telah dilakukan maka guru menutup pembelajaran dengan cara yang tepat, yaitu dengan menyimpulkan materi secara umum, mengaitkan dengan materi berikutnya melakukan refleksi dan memberikan tugas pekerjaan rumah kepada siswa.

1. **Standar Kinerja Guru di Indonesia**

Sebagai acuan dalam penetapan kinerja guru kementrian pendidikan nasional melalui Permendiknas No 14 tahun 2007 telah menetapkan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang mencakup empat standar yakni : (1) standar kepribadian,(2) standar Pedagogik, (3) standar profesional dan (4) standar sosial.

Penetapan standar bagi kompetensi yang merupakan acuan dari kinerja guru amatlah penting. Standar kompetensi merupakan suatu tolak ukur atau acuan untuk mengetahui seberapa baik kompetensi atau kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Cokroaminoto berpendapat bahwa ”minimal sebuah standar kinerja harus berisi dua jenis informasi dasar tentang apa yang harus dilakukan”.[[33]](#footnote-34)

Kinerja guru merupakan perwujudkan atau penampakan kompetensi yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas-tugas dan kewajibannya secara layak dan bertangggung jawab. Pengertian kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki. Kompetensi menurut Mc. Leod dalam Muh Uzer Usman (merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang disyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. ”Kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi yang dimiliki seorang guru menunjukkan kualitas yang dimiliki oleh seorang guru”.[[34]](#footnote-35)

Hal tersebut kembali menegaskan bahwa kemampuan guru dalam melaksanakan kewajiban dan tugas pokoknya serta memiliki tanggung jawab yang layak merupakan bagian dari nilai kompetinsi yang dijadikan sebagai indikator kelayakan bagi seorang guru.

1. Muchlas Samani, *Mengenal Sertifikasi Guru di Indonesia,* (Jakarta: Asosiasi Peneliti Pendidikan Indonesia(SIC), 2006), h.9 [↑](#footnote-ref-2)
2. *Ibid.,* h, 10 [↑](#footnote-ref-3)
3. H. Syafruddin Nurdin, *Guru Professional Dan Implementasi Kurikulum,* (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), h.9 [↑](#footnote-ref-4)
4. *Ibid,* h.10 [↑](#footnote-ref-5)
5. Redja Mudyahardjo**,** *Pengantar Pendidikan,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), h.206 [↑](#footnote-ref-6)
6. Suryadi, *Kamus Online,* http://annilasyira.multiply.com/.. Diakses 05 Oktober 2011 [↑](#footnote-ref-7)
7. Sudirman dkk, *Pengertian Guru,* http;/pustaka.ut.ac.id/pustaka/online. Diakses 04 Oktober 2011 [↑](#footnote-ref-8)
8. Mansur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), h. 2 [↑](#footnote-ref-9)
9. Dirjen PMPTK, *Pembinaan dan Pengembangan Sertifikasi Guru,* (Jakarta: Depdiknas, 2007), h.3 [↑](#footnote-ref-10)
10. Dirjen PMPTK, *Pembinaan dan Pengembangan Sertifikasi Guru,* (Jakarta: Depdiknas, 2007), h.4 [↑](#footnote-ref-11)
11. *Ibid*., h. 9-11 [↑](#footnote-ref-12)
12. Oemar Malik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 43 [↑](#footnote-ref-13)
13. Sahertian, *Profil Pendidikan Profesional*, (Yoyakarta: Andi Offset, 1994), h. 35 [↑](#footnote-ref-14)
14. Syaiful sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2005),h. 65 [↑](#footnote-ref-15)
15. *Ibid* [↑](#footnote-ref-16)
16. Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1988), h. 76 [↑](#footnote-ref-17)
17. Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 213 [↑](#footnote-ref-18)
18. Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1997), h. 135 [↑](#footnote-ref-19)
19. Hadi Supeno, *Kinerja guru saat ini masih buruk,* http,//www.damandiri.or.id/file/. Diakses 04 Oktober 2011 [↑](#footnote-ref-20)
20. *Ibid* [↑](#footnote-ref-21)
21. *Ibid* [↑](#footnote-ref-22)
22. H. Syafruddin Nurdin, *Menjadi Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Quantum Theaching, 2005),h.84 [↑](#footnote-ref-23)
23. Harjanto, *Perencanaan Pengajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.2 [↑](#footnote-ref-24)
24. H. Syafruddin Nurdin. *Op.Cit.* h.85 [↑](#footnote-ref-25)
25. *Ibid,* h.92 [↑](#footnote-ref-26)
26. Saiful Bahri Djamara dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.174 [↑](#footnote-ref-27)
27. *Ibid,* h.121 [↑](#footnote-ref-28)
28. Azhar Arsyad, *Media Pendidikan,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h.15 [↑](#footnote-ref-29)
29. B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah,.* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h.43 [↑](#footnote-ref-30)
30. *Ibid.* h.44 [↑](#footnote-ref-31)
31. *Ibid.*  h.53 [↑](#footnote-ref-32)
32. Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h.7 [↑](#footnote-ref-33)
33. Cokroaminoto, Menyusun Standar Kinerja Karyawan, *http;// cokroaminoto. wordpress.com/com/2007/09/28*, 14 Agustus 2011 [↑](#footnote-ref-34)
34. Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 14 [↑](#footnote-ref-35)