BAB II

KUALIFIKASI PENDIDIKAN, KEIKUTSERTAAN DIKLAT, SIKAP PADA PROFESI DAN KOMPETENSI GURU

A. Kualifikasi Pendidikan

1. Pengertian Kualifikasi Pendidikan

Secara etimologis kata kualifikasi diadopsi dari bahasa Inggris *qualification* yang berarti *training, test, diploma, etc. that qualifies a person* (Manser, 1995: 337). Kualifikasi berarti latihan, tes, ijazah dan lain-lain yang menjadikan seseorang memenuhi syarat. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kualifikasi adalah "pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu atau menduduki jabatan tertentu" (Depdikbud, 1996: 533).

Menurut Ningrum (http://file.upi.edu.22/09/2010) kualifikasi berarti persyaratan yang harus dipenuhi terkait dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kualifikasi dapat menunjukkan kredibilitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Miarso (2008: 6) menyatakan bahwa guru yang berkualifikasi adalah guru yang memenuhi standar pendidik, menguasai materi/isi pelajaran sesuai dengan standar isi, dan menghayati dan melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan standar proses pembelajaran. Miarso mengartikan kualifikasi sebagai kemampuan atau kompetensi yang harus dimiliki seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Dari beberapa pengertian kualifikasi di atas, istilah kualifikasi secara garis besar dipahami dalam dua sudut pandang yang berbeda. Yang pertama, kualifikasi sebagai tingkat pendidikan yang harus ditempuh oleh seseorang untuk memperoleh kewenangan dan legitimasi dalam menjalankan profesinya. Sementara pandangan yang kedua memaknai kualifikasi sebagai kemampuan atau kompetensi yang harus dimiliki atau dikuasai seseorang sehingga dapat melakukan pekerjaannya secara berkualitas. Namun sesungguhnya terdapat benang merah dari kedua sudut pandang tersebut yakni keharusan adanya kapasitas yang harus dipenuhi untuk menjalani profesi atau pekerjaannya.

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 9 menggunakan istilah kualifikasi akademik, yang didefinisikan sebagai ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Adapun menurut Masnur Muslich (2007: 13), kualifikasi akademik yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai guru baik pendidikan gelar seperti S1, S2 atau S3 maupun nongelar seperti D4 atau *Post Graduate diploma*.

Penting juga untuk membedakan antara istilah kualifikasi pendidikan dengan kualifikasi pendidik. Yang pertama, kualifikasi pendidikan bersangkut-paut dengan jenjang atau strata pendidikan guru seperti D2, D3, D4, atau S1. Yang kedua, kualifikasi pendidik merujuk pada kompetensi yang dimiliki oleh seseorang sebagai pendidik.

Dalam konteks penulisan tesis ini, penggunaan istilah kualifikasi pendidikan dan kualifikasi akademik merujuk kepada maksud yang sama. Hanya secara filsofis memang istilah kualifikasi pendidikan dipandang lebih tepat mengingat dalam konteks pendidikan guru tidak hanya ditekankan pada aspek akademiknya saja, tetapi aspek lain yang sangat esensial seperti sikap dan kepribadian harus dikembangkan secara utuh sehingga sosok pendidik yang ideal dapat terwujud.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, secara konklusif dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud kualifikasi pendidikan guru dalam konteks tesis ini adalah jenjang atau strata pendidikan khusus yang harus ditempuh sebagai persyaratan untuk memperoleh suatu keahlian atau kemampuan guna menduduki jabatan sebagai guru.

2. Urgensi Kualifikasi Pendidikan

Kualifikasi pendidikan selain menjadi tuntutan profesi juga merupakan tuntutan yuridis formal bagi tenaga pendidik. Tuntutan tersebut menjadi wajib dipenuhi dan dimiliki oleh setiap guru agar memiliki legalitas dan dapat menunjukkan kredibilitasnya sebagai agen pembelajaran, sehingga dapat melaksanakan tugas keprofesiannya secara profesional (http://lppm.upi.edu. 22/09/2010).

Menurut Drost (2002), guru menjadi aset strategis yang dituntut terus mengalami proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar (*on going formation*) serta memiliki kemampuan untuk melihat

ke depan. Itu semua dapat terpenuhi jika guru berusaha meningkatkan kualifikasi pendidikannya.

Menurut Sudaryono (2009), kualifikasi pendidikan berhubungan erat dengan kinerja guru dalam mengemban peran sebagai agen pembelajaran (*learning agent*). Sebagai agen pembelajaran guru memiliki peran sentral dan strategis sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Semua ini dapat dimiliki oleh guru ketika yang bersangkutan selalu berupaya meningkatkan kualifikasi pendidikannya(http://www.jambiekspres.co.id/. 27/09/2010).

Setiap bidang pekerjaan memerlukan syarat yang harus dipenuhi oleh pelaku kerja agar proses dan hasilnya dapat mencapai tujuan dari bidang pekerjaan tersebut. Persyaratan yang harus dipenuhi tersebut meliputi persyaratan administrasi dan kompetensi. Kualifikasi pendidikan guru merupakan persyaratan yang harus dipenuhi terkait dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas. Kualifikasi pendidikan guru dapat menunjukkan kredibilitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (http://file.upi.edu. 22/09/2010).

Secara yuridis formal, undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 7 mengamanatkan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip antara lain: memiliki kualifikasi akademik, latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya dan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk

melaksanakan bidang tugas tersebut. Pada pasal 9 dinyatakan bahwa kualifikasi sebagaimana dimaksud diperoleh melalui pendidikan tinggi jenjang S1 atau D4. Kualifikasi akademik guru merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan atau mata pelajaran yang diambilnya. Selanjutnya, pasal 20 huruf b menyebutkan bahwa guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Guru yang memenuhi standar pendidik adalah guru yang memiliki kualifikasi akademis sesuai dengan peraturan, yakni program sarjana (S1) atau diploma empat (D4). Menurut Ningrum (dalam http://file.upi.edu. 22/09/2010), kualifikasi akademis pendidik atau guru adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijasah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kualifikasi akademis tidak hanya berdasarkan jenjang pendidikan, melainkan relevansi antara latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diampu. Kualifikasi tersebut dapat menunjukkan kompetensi profesional guru, terutama yang terkait dengan penguasaan materi, metode, media dan sumber belajar serta kemampuan meciptakan pola interaksi edukatif dalam proses pembelajaran (http://file.upi.edu. 22/09/2010).

Berlakunya Undang-undang tersebut membawa beberapa konsekuensi yang perlu mendapat perhatian. Agar sesuai dengan yang diamanatkan oleh undang-undang, maka guru yang belum memiliki kualifikasi S1/D4 perlu ditingkatkan kualifikasinya. Melalui peningkatan kualifikasi guru diharapkan meningkatkan kompetensinya sehingga membawa dampak terhadap terlaksananya proses pembelajaran dengan terciptanya suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Berkaitan dengan faktor proses, guru menjadi faktor utama dalam penciptaan suasana pembelajaran. Kompetensi guru dituntut dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Peningkatan kompetensi ini dapat dicapai antara lain melalui peningkatan kualifikasi pendidikan.

Secara normatif pendidikan merupakan modal dasar dalam meningkatkan sumber daya manusia. Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menyiapkan seseorang agar mampu dan terampil dalam suatu bidang pekerjaannya. Di dalam bekerja sering kali faktor pendidikan merupakan syarat yang penting untuk memegang jabatan tertentu. Hal ini disebabkan tingkat pendidikan akan mencerminkan pengetahuan dan keterampilan sebagai prediktor sukses kerja seseorang.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual

keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (pasal 1, UU Nomor: 20/2003).

Noeng Muhadjir (2000: 82) menyatakan bahwa pendidikan merupakan upaya normatif untuk membantu subyek-didik berkembang ke tingkat yang normatif lebih baik. Menurut pendapatnya, seseorang yang memiliki pengetahuan lebih serta mampu mengimplisitkan nilai di dalamnya, dapat memfungsikan diri sebagai pendidik. Itu mengandung makna bahwa guru dan calon guru perlu diberi pembekalan pengetahuan yang sesuai dengan tugasnya, dan sekaligus perlu menjadikan pengetahuan itu mempribadi di mana nilai-nilai menjadi implisit di dalamnya.

Dalam perspektif pendidikan Islam, upaya meningkatkan wawasan keilmuan melalui pendidikan sangat didorong dan dianjurkan. Hal ini sejalan dengan penghargaan yang demikian tinggi terhadap orang yang berilmu pengetahuan.

Firman Allah swt. dalam surat al-Mujadalah ayat 11:

{11: ®≈εBςאA} ⎤O⟩Y∫ι∫ε ∫ℑ ⎪…⎠♦ ⎪≈A A⊂ ⎛M ⎪⊄ ⎛A ∫⊕ ⎪⊆⎠η ⎪
≈A∫⊄ ⎪ℑ ⎛÷ ⎪⊗⎠↵ A ⎪⊂ ⎛⊗∫↵⟩A ∫⊕ ⎪⊆⎠η ⎪≈A ⎛∀A ⎠♥∫↓ ⎪φ∫⊆

Artinya: "…niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat" (Q.S. Al-Mujadalah: 11) (Depag RI, 2004: 793).

Pentingnya mencari ilmu pengetahuan juga mendapatkan penegasan dalam Al-Qur'an Surat Al-Taubah ayat 122:

A ⎪⊂ ⎛∪ ⎪⨯⎛°⎛N⎛∈ ⎞≈ ⎠®⎛°⎞√B⎛ ⎪ℑ ⎛∪ ⎪⊗⎞↵ ⎤®⎛≥ ⎪φ⎞↓ ⎞ ⎪⎪ ⎛• ⎪⊕
⎞ ⎪↵ ⎠φ⎛°⎛ ℘ ⎛⇐ ⎪⊂⎛…⎛↓ ⃕
⎝ ® ⎪↓B⎛• A ⎪∝ ⎛φ⎞° ⎪⊗⎛∈ ⎞≈ ⎛∅ ⎪⊂ ⎛ ℘ ⎞↵ ⎪⇔ ⎛ ℵ ⎪≈A ⎛∅B⎛• B⎛↵⎛∝
{122 : ®I⊂N≈A} ⎛∅ ⎪∝ ⎛ι⎛η ⎪Z⎛⊆ ⎪ℑ ⎛∪ ⎪…⎛♦⎛≈ ⎪ℑ⎞∪ ⎪∈⎛≈⎞A A
⎪⊂ ⎛♦⎛Y⎛ι A⎛γ⎞A ⎪ℑ ⎛∪⎛↵ ⎪⊂⎛≥ A ⎪∝ ⎛ι⎞η ⎪⊗ ⎛∈⎞≈⎛∝ ⎞⊕ ⎪⊆⎞ ⎪ϕ≈A ∉⎞↓
Artinya: “Dan tidak sepatutnya orang-orang mukmin itu semuanya pergi (ke medan perang). Mengapa sebagian dari setiap golongan di antara mereka tidak pergi untuk memperdalam pengetahuan agama mereka dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali, agar mereka dapat menjaga dirinya” (Q.S. Al-Taubah: 122) (Depag RI, 2004: 277).

Dalam ayat yang lain, al-Qur’an dengan nada bertanya meminta membandingkan antara orang yang berilmu dengan mereka yang tak berilmu.

™∅⎛∝∑φ⎛•™η™N™⊆ B™ℵ⎛ ℘⎪ A ™∅⎛⊂∑ℵ™…⎛♦™⊆ ™⇐ ™⊕
⎛⊆⎪ η⎛≈A™∝ ™∅⎛⊂∑ℵ™…⎛♦™⊆ ™⊕⎛⊆⎪ η⎛≈A ∠⎪ ⊂™N⎛ν™⊆ ⎛⎪™∩ ⎛⎪
∑≥...
{9 : φ↵λ≈A}⎪ K□ϑ⎛≈™⇐⎛A A⊂∑≈⎛∝∑A
Artinya: “Katakanlah, samakah antara orang yang mengetahui dan orang yang tidak mengetahui? Sesungguhnya hanya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran (Q.S. Al-Zumar: 9) (Depag RI, 2004: 660).

Landasan normatif dari ayat-ayat al-Qur’an di atas menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kualifikasi dan kapasitas keilmuan bagi seorang muslim mendapatkan apresiasi yang sangat tinggi. Terlebih bagi seorang yang berprofesi sebagai pendidik atau guru.

Seorang guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya dengan baik. Ia benar-benar seorang ahli dalam bidang ilmu yang diajarkannya. Selanjutnya karena bidang pengetahuan apapun selalu mengalami perkembangan, maka seorang guru

juga harus terus-menerus meningkatkan dan mengembangkan ilmu yang diajarkannya, sehingga tidak ketinggalan zaman (Nata, 2003: 140).

Caplow (1965: 31) mengatakan bahwa makin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan makin besar kecenderungannya untuk sukses di dalam kerjanya. Lefrancois (1991: 63) berpendapat bahwa kompetensi sebagai kapasitas untuk melakukan sesuatu dihasilkan dari proses belajar (pendidikan). Selama proses belajar, stimulus akan bergabung dengan isi memori dan menyebabkan terjadinya perubahan kapasitas untuk melakukan sesuatu.

Dengan demikian berdasarkan uraian di atas, terdapat hubungan yang positif antara kualifikasi pendidikan guru dengan kompetensinya. Untuk itu, usaha peningkatan pendidikan bagi guru akan memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugas mengajarnya. Dengan kata lain, bahwa semakin tinggi kualifikasi pendidikan guru maka akan memungkinkan guru tersebut mengemban tanggung jawab untuk mendidik, membimbing dan mengajar secara lebih baik, efektif dan efisien.

3. Model Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru

Keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas, hampir semua bangsa di dunia ini selalu mengembangkan kebijakan yang mendorong keberadaan guru yang berkualitas. Salah satu kebijakan yang dikembangkan oleh pemerintah di banyak negara adalah kebijakan intervensi langsung menuju

peningkatan mutu dan memberikan jaminan dan kesejahteraaan hidup guru yang memadai.

Guna menjembatani segala kemungkinan kondisi guru dan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, pemerintah menyediakan beberapa macam model peningkatan kualifikasi guru seperti model tugas belajar, model ijin belajar, model akreditasi dengan metode belajar jarak jauh dan metode berkala, model berdasarkan peta kewilayahan,pendidikan jarak jauh berbasis ICT (*Information Communication Technology*) dan PKG (Pusat Kegiatan Guru) berbasis KKG (Kelompok Kerja Guru) (http://www.ditjenpmptk.net. 27/09/2010).

Penyelenggaraan program sarjana (S-1) kependidikan bagi guru dalam jabatan dilaksanakan dengan mengutamakan hal berikut: (a) memungkinkan guru memiliki kesempatan lebih luas untuk memperoleh peningkatan kualifikasi akademik dengan tidak mengganggu tugas dan tanggung jawabnya di sekolah; (b). dapat mewujudkan sistem penyelenggaraan pendidikan guru dalam jabatan yang efisien, efektif, dan akuntabel serta menawarkan akses layanan pendidikan yang lebih luas tanpa mengabaikan kualitas (Pasal 3 Permendiknas RI No. 58/2008).

Selanjutnya disebutkan bahwa Perguruan tinggi dapat memberikan pengakuan terhadap pengalaman kerja dan hasil belajar yang pernah diperoleh sebelumnya, baik pada jalur pendidikan formal maupun pendidikan non formal sebagai pengurang beban studi yang harus ditempuh (Pasal 5 ayat 7 Permendiknas No. 58/2008).

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa pada prinsipnya peningkatan kualifikasi guru dalam jabatan sangat memperhatikan tugas guru, berorietasi pada mutu dan menghargai pelatihan, prestasi akademik, dan pengalaman mengajar serta prestasi tertentu yang telah dimiliki guru tersebut.

Berdasarkan prinsip-prinsip tadi, maka peningkatan kualifikasi guru dilakukan dengan strategi melalui jalur-jalur pendidikan sebagai berikut:

a. Secara konvensional menggunakan model ijin belajar, dan pendidikan terintegrasi.
b. Belajar Jarak Jauh melalui Universitas Terbuka
c. Pendidikan Jarak Jauh pendekatan ICT
d. Pendidikan Jarak Jauh pola PKG
e. Melalui jalur uji kesetaraan (http://www.ditjenpmptk.net. 27/09/2010)

B. Keikutsertaan Diklat

1. Pengertian Diklat

Istilah diklat merupakan singkatan dari pendidikan dan pelatihan. Bisa dikatakan dua kata ini telah menyatu dan membentuk satu pengertian. Istilah diklat ini banyak digunakan dalam berbagai bidang seperti pendidikan dan manajemen.

Menurut H.A.R. Tilaar (2008: 16), dalam pengertian populer istilah pendidikan dan pelatihan dibedakan. Pelatihan mengasumsikan adanya dasar pendidikan formal. Pelatihan mempunyai konotasi menguasai

keterampilan-keterampilan tertentu baik keterampilan fisik maupun mental akademik yang diperlukan dalam profesi tertentu. Pelatihan, dengan demikian dikaitkan dengan dunia kerja dan produktifitas. Pendidikan sebaliknya mempunyai orientasi kepada pengembangan pribadi seseorang.

Dalam hal pengembangan perilaku, pendidikan lebih dominan pada dimensi ideografik yaitu pengembangan individu dan kepribadian seseorang sesuai dengan disposisinya. Sedangkan pelatihan lebih berdimensi nomotetik yaitu kepada tuntutan-tuntutan lembaga dan peranan yang diharapkan dari seseorang yang sesuai dengan tujuan lembaga.

Dalam kenyataannya program pendidikan seringkali terdapat hal-hal yang praktis. Sementara tidak jarang program pelatihan yang mengandung unsur-unsur formal akademik. Di dalam pelatihan bukan saja berkembang perilaku yang dituntut oleh dunia kerja, tetapi juga sekaligus dapat terjadi perkembangan kepribadian.

Manulang (1981: 84) menyatakan antara pendidikan dan pelatihan memiliki keterkaitan yang erat. Pendidikan lebih teoritis sifatnya sedangkan latihan bersifat lebih praktis. Jadi pendidikan dan pelatihan keduanya saling melengkapi dan tidak bertentangan. Tinjauan teoritik di atas menunjukkan bahwa pembedaan antara pendidikan dan pelatihan adalah artifisial dalam arti tidak menunjukkan realitas sebenarnya.

Andrew E. Sikula (1981: 227) mengemukakan bahwa "*training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge*

and skills for a definite purpose". Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula tersebut dapat dikemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Donni C. Matutina (1993: 173) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pemberian bantuan kepada para pegawai dengan maksud agar pegawai yang dilatih tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dari segi kecerdasan, pengetahuan dan keterampilan yang lebih berkualitas dan meningkat.

Abdurrahmat Fathoni (2006: 96-97) menyatakan bahwa diklat adalah pembinaan terhadap tenaga kerja dalam bentuk proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan definisi dari *Center for Development Management and Productivity* sebagaimana dikutip Sarjilah (dalam http://file.upi.edu. 27/09/2010) adalah belajar untuk mengubah tingkah laku orang dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses memberikan bantuan bagi para karyawan atau pekerja untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil mendefinisikan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai yang selanjutnya disebut Diklat sebagai proses

penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan guru adalah suatu proses belajar mengajar jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana para guru mempelajari pengetahuan dan keterampilan sehingga guru akan terdorong motivasinya untuk memperbaiki kinerja, cara pembelajaran atau penyegaran ilmu dan informasinya.

2. Tujuan Diklat

Abdurrahmat Fathoni (2006: 98) menyatakan bahwa:

"Tujuan diadakannya diklat pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja atau pegawai agar dapat:

a. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
b. Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
c. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
d. Melatih dan meningkatkan kerja dalam merencanakan.
e. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja."

Mangkunegara (2008: 45) menyatakan :

"Tujuan pelatihan antara lain:

a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
b. Meningkatkan produktifitas kerja.
c. Meningkatkan kualitas kerja.
d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
g. Menghindarkan keusangan (*obsolencence*).
h. Meningkatkan perkembangan pegawai."

Sementara itu dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 tahun 2000 tentang diklat pegawai pada pasal 2 disebutkan bahwa Diklat bertujuan:

a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai sesuai dengan kebutuhan instansi;
b. menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
c. memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
d. menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya kepemerintahan yang baik.

Adapun sasaran diklat adalah terwujudnya pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

Secara umum tujuan pelatihan guru sebagaimana dinyatakan oleh Moekijat (1993) adalah untuk penambahan pengetahuan, keterampilan, dan perbaikan sikap dari pelatihan sikap.

Menurut Sarjilah (http://file.upi.edu. 27/09/2010), dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kepribadiannya, meningkatkan penampilan kerja individu, mengembangkan karir, perilakunya menjadi efektif dan guru akan menjadi lebih kompeten.

Dari beberapa uraian di atas, dengan meminjam teori taksonomi Bloom tujuan pendidikan dan pelatihan dapat diklasifikasikan menjadi 3 (tiga), yaitu tujuan kognitif, afektif dan psikomotorik (Sudjana, 1996: 6). Tujuan kognitif berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek intelektual seperti pengetahuan, pemahaman dan keterampilan berfikir. Dengan mengikuti diklat guru diharapkan memperoleh pengetahuan dan informasi terkini. Tujuan afektif berhubungan dengan perilaku perilaku-perilaku yang menekankan aspek perasaan dan emosi, seperti minat, sikap, apresiasi, dan cara penyesuaian diri. Dengan mengikuti diklat guru diharapkan meningkatkan sikap positif terhadap tugas-tugas profesinya. Dan ketiga tujuan psikomotorik berkaitan dengan perilaku-perilaku yang menekankan aspek keterampilan motorik. Karena itu dengan mengikuti diklat guru diharapkan mampu meningkatkan keterampilan dan keahliannya sehingga dapat menjalankan tugas profesinya dengan optimal.

3. Macam-macam Diklat

Diklat yang diikuti para guru ada bermacam-macam tipe. Diklat yang dilaksanakan ada 3 tipe, yaitu diklat penyegaran, diklat peningkatan kualifikasi dan diklat penjenjangan (http://file.upi.edu. 27/09/2010). Diklat penyegaran ialah diklat untuk menyesuaikan tenaga kependidikan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern serta memantapkan tenaga kependidikan tersebut agar dapat melakukan tugas sehari-hari dengan baik. Sifatnya memberikan kesegaran sesuai dengan perubahan yang terjadi. Pola pelatihan ini biasanya 30-120 jam. Contohnya :

Pelatihan Penggunaan Alat Peraga, Pelatihan Pembuatan Alat Evaluasi Mata Pelajaran, Pelatihan Model-model pembelajaran dan lain-lain.

Diklat peningkatan kualifikasi ialah diklat dalam hubungan dengan profesi kependidikan sehingga diperoleh suatu kualifikasi formal tertentu dengan standar yang telah ditentukan. Pola pelatihan biasanya 150 jam – 300 jam. Contohnya: Pelatihan Kualifikasi D3-S1 guru mata pelajaran.

Diklat penjenjangan ialah diklat untuk meningkatkan kemampuan guru sehingga dipenuhi persyaratan suatu pangkat atau jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pola pelatihan ini berkisar antara1 sampai dengan 6 bulan. Contohnya: Diklat Berjenjang Mata pelajaran, Diklat calon Kepala Sekolah, serta Diklat Pimpinan (Adum, Sepadya, Sepama, Sepati).

Seiring tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, bentuk dan model diklat juga mengalami penyesuaian dan perubahan-perubahan. Di lingkungan Kementerian Agama, dalam rangka peningkatan sumber daya manusia (SDM), ditempuh melalui beberapa model pendidikan dan pelatihan yaitu: diklat tatap muka, diklat di tempat kerja, diklat jarak jauh, pemberdayaan forum KKG dan diklat kerja sama dengan lembaga lain (Rindang, Mei 2010: 49).

a. Diklat Tatap Muka (DTM)

Diklat tatap muka merupakan diklat konvensional dan reguler. Diklat ini diselenggarakan di lembaga pelatihan seperti Balai Diklat Keagamaan atau LPMP yang umumnya berada di kota-kota besar.

Dalam diklat model ini peserta diklat dipanggil melalui instansi masing-masing untuk mengikuti diklat selama jangka waktu tertentu di bawah bimbingan para widyaiswara. Pembelajaran umumnya dilaksanakan di dalam kelas atau laboratorium tergantung dari kebutuhan materi diklatnya. Kelemahan diklat jenis ini guru harus meninggalkan tugas pokoknya selama ia mengikuti diklat.

b. Diklat Di Tempat Kerja (DDTK)

Diklat model ini diselenggarakan oleh Balai Diklat Keagamaan bekerja sama dengan Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota. Diklat dilaksanakan di tempat di mana guru bekerja sehingga guru tidak perlu datang ke Balai Diklat dengan demikian guru tidak harus meninggalkan tugasnya dalam jangka waktu relatif lama. Model diklat seperti ini mengharuskan para widyaiswara (WI) untuk terjun langsung menyambangi peserta diklat di tempat tugasnya. Hal ini mendatangkan keuntungan karena para WI mengetahui kondisi riil dan terkini dari para guru, hanya saja mengingat perbandingan jumlah WI dan guru yang belum proporsional menjadikan para WI harus berjibaku dalam mengatur waktu dan tenaganya.

c. Diklat Jarak Jauh (DJJ)

Diklat ini diselenggarakan berbasis ICT (*Information Communication Technology*). Dalam sistem diklat *online*, peserta diklat dituntut untuk belajar mandiri. Dalam hal ini, media internet menjadi media belajar utama. Bahan belajar disampaikan melalui

media ini. Aspek pembelajaran lainnya, seperti: tanya jawab, diskusi,latihan, bimbingan, termasuk evaluasi juga bisa dilakukan melalui media ini (Anwas, 2006: 24).

Diklat online memberikan solusi atas kelemahan diklat konvensional karena guru tidak perlu meninggalkan tugas mengajarnya. Hanya saja pengembangan diklat *online* perlu disiapkan secara matang. Persiapan ini menyangkut infrastruktur lembaga, SDM pengelola, dan juga tak kalah pentingnya adalah calon peserta diklat (guru/tenaga pendidik). Prasyarat yang mutlak harus terpenuhi yakni guru dituntut harus *melek* internet.

d. Pemberdayaan Forum KKG

Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan suatu wadah dalam pembinaan kemampuan profesional guru, pelatihan dan tukar menukar informasi dalam suatu mata pelajaran tertentu sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (http://ucokhsb.com. 28/04/2008).

KKG dapat dimanfaatkan untuk berkomunikasi, bertukar fikiran dan berbagi pengalaman, melaksanakan berbagai demonstrasi, atraksi dan simulasi dalam pembelajaran. Di dalam wadah ini pula, para guru dapat membahas permasalahan dari mereka dan untuk mereka. Berbagai kesulitan yang dialami ketika pembelajaran dapat dikemukakan untuk dicarikan solusi terbaik mengatasinya.

e. Kerja Sama dengan Lembaga lain.

Upaya peningkatan kompetensi guru merupakan kerja besar yang memerlukan keterlibatan banyak pihak. Sinergisitas di antara para pihak ini akan mempercepat upaya *up grading* kompetensi guru. Lembaga-lembaga seperti perguruan tinggi dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) sangat dibutuhkan partisipasinya. Pada umumnya perguruan tinggi atau LSM menggelar pelatihan atau kegiatan ilmiah lainnya semisal seminar dan workshop.

4. Peningkatan Kompetensi Guru melalui Diklat

Peningkatan mutu guru yang dilakukan tidak akan lepas dari peningkatan kompetensi guru dan harus sesuai dengan sistem standarisasi guru di tiap-tiap jenis dan jenjang pendidikan sekolah (standar kompetensi). Tujuan dikembangkan standar kompetensi guru adalah untuk menetapkan suatu ukuran kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai oleh seorang guru agar profesional dalam merencanakan dan mengelola proses pembelajaran di sekolah (http://file.upi.edu. 27/09/2010).

Lebih lanjut dijelaskan bahwa pengembangan kompetensi menggunakan kriteria sebagai berikut: (a) mengacu kepada tuntutan kebutuhan pengembangan iptek; misalnya kemampuan mengakses, memilih, dan menilai dan mengolah informasi, kemampuan dalam mengatasi situasi yang serba tidak pasti dan searah dengan visi dan misi

pembangunan pendidikan nasional; (b) mengacu kepada kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dalam bidang pendidikan umum penyelenggaraan pendidikan; (c) mengacu kepada kurikulum yang berlaku, yaitu kemampuan yang harus dimiliki oleh guru untuk membantu siswa mencapai kompetensi yang dituntut oleh kurikulum; (d) harus dapat diukur (*measurable*) atau dapat ditunjukkan (*demonstrable*) dengan indikator tertentu; (e) substansi materi secara akademik dapat dipertanggungjawabkan dan dapat menunjukkan kinerja guru yang berkualitas dan terukur; (f) dapat ditingkatkan kemampuan pengetahuan dan wawasan guru.

Peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui program pelatihan dalam jabatan *(in service training).* Pelatihan mengandung makna bahwa setelah mengikuti pelatihan guru akan terdorong motivasinya untuk memperbaiki kinerja, cara pembelajaran atau penyegaran ilmu dan informasinya.

Mengingat tugas guru begitu berat maka perlunya guru untuk selalu diperbaharui pengetahuan, wawasan, keterampilannya menuju kepada pengembangan profesi yang diharapkan. Secara rinci diungkap Suyanto (2001) bahwa selama kemampuan profesional guru belum bisa mencapai tataran ideal guru bersangkutan harus mendapatkan pelatihan yang terus menerus. Dalam era globalisasi seperti sekarang semua ilmu pengetahuan cepat usang. Apalagi kalau guru tidak dilatih dan tidak bisa memperoleh akses informasi yang baru dan jika itu terjadi maka guru akan ketinggalan.

Maka tidak ragu lagi bahwa untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik maka guru harus selalu ditingkatkan kemampuannya agar guru selalu segar informasinya, kuat etos kerjanya, dan cerdas akalnya.

Menurut Suwondo (dalam http://file.upi.edu. 27/09/2010) program peningkatan kemampuan profesional guru yang juga perlu mendapat perhatian adalah peningkatan kompetensi melalui diklat dan peningkatan pengalaman melalui program magang atau *on the job training*. Idealnya, guru minimal satu kali dalam lima tahun mengikuti program penyegaran atau kompetensi. Hal ini didasarkan pada dua hal. Pertama, agar mereka dapat mengikuti perkembangan Iptek yang demikian cepat. Kedua, untuk memberikan kesempatan kepada yang bersangkutan agar dapat memenuhi persyaratan angka kredit kenaikan pangkat atau jabatan.

C. Sikap Pada Profesi

1. Pengertian Sikap Pada profesi

Ada banyak definisi mengenai sikap dalam berbagai versi. Louis Thurstone (1929: 5), salah seorang ahli psikologi yang terkenal dalam bidang pengukuran sikap, mendefinisikan sikap sebagai derajat afek positif atau afek negatif terhadap suatu objek psikologis.

LaPierre (1934: 230) mendefinisikan sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan.

Sementara itu ahli yang lain, Secord & Backman (1969: 5) mendefinisikan sikap sebagai keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognisi), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu objek di lingkungan sekitarnya.

Dari beberapa definisi tersebut di atas, secara garis besar sikap dapat dikategorikan ke dalam tiga orientasi pemikiran, yaitu: yang berorientasi kepada respon, yang berorientasi kepada kesiapan respon, dan yang berorientasi kepada skema triadik.

Pertama, yang berorientasi kepada respon. Orientasi ini diwakili oleh para ahli seperti Louis Thurstone, Rensis Likert, dan Charles Osgood. Dalam pandangan mereka, sikap adalah suatu bentuk atau reaksi perasaan. Secara lebih operasional sikap terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) terhadap objek tersebut (Azwar, 1997: 5).

Kedua, yang berorientasi kesiapan respon. Orientasi ini diwakili oleh para ahli seperti Chave, Bogardus, La Pierre, Mead, dan Allport. Konsepsi yang mereka ajukan ternyata lebih kompleks. Menurut pandangan orientasi ini, sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara-cara tertentu. Kesiapan ini berarti kecenderungan potensial untuk bereaksi dengan cara tertentu apabila individu dihadapkan kepada suatu stimulus yang menghendaki adanya respon.

Ketiga, yang berorientasi kepada skema triadik. Menurut pandangan orientasi ini, sikap merupakan konstelasi komponen-komponen kognitif, afektif dan konatif yang saling berinteraksi dalam memahami, merasakan dan berperilaku terhadap suatu objek.

Di kalangan para ahli psikologi sosial terdapat dua pendekatan dalam mengklasifikasikan sikap. Yang pertama adalah yang memandang sikap sebagai kombinasi reaksi antara afektif, perilaku, dan kognitif terhadap suatu objek. Pendekatan pertama ini sama dengan pendekatan skema triadik, kemudian disebut juga dengan pendekatan *tricomponent*.

Yang kedua adalah yang meragukan adanya konsistensi antara ketiga komponen sikap di dalam membentuk sikap. Oleh karena itu pendekatan ini hanya memandang perlu membatasi konsep dengan komponen afektif saja.

Adapun mengenai pengertian profesi, Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996: 789) menyebutkan bahwa profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu.

Menurut Sahertian (1994:26) profesi pada hakikatnya adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka (*to profess* artinya menyatakan), yang menyatakan bahwa seseorang itu mengabdikan diri pada suatu jabatan atau pelayanan karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu.

Jadi Profesi adalah suatu pekerjaan yang dalam melaksanakan tugasnya memerlukan/menuntut keahlian (*expertise*), menggunakan teknik-teknik ilmiah, serta dedikasi yang tinggi. Profesional adalah

pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Sikap Profesional Keguruan adalah sikap seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya yang mencakup keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi keguruan.

2. Komponen atau Struktur Sikap

Berdasarkan definisi yang berorientasi kepada skema triadik, maka sikap memiliki komponen. Sudjana dan Ibrahim (1989: 107) menjelaskan ada tiga komponen sikap, yaitu:

a. Komponen kognisi, yaitu sikap yang berkenaan dengan wawasan atau pemahaman terhadap obyek.
b. Komponen afeksi, yaitu sikap yang berkenaan dengan perasaan dalam menanggapi suatu obyek.
c. Komponen konasi, yaitu sikap yang berkenaan dengan kecenderungan berbuat yang berhubungan dengan suatu obyek.

Menurut Azwar (1997: 24-27) komponen kognitif berkaitan dengan kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap. Komponen afektif menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek sikap. Secara umum, komponen ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki terhadap sesuatu. Sedangkan

komponen perilaku berhubungan dengan kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya.

Sementara itu Mann (1969: 24) menjelaskan bahwa komponen kognitif berisikan persepsi, kepercayaan, dan stereotipe yang dimiliki individu mengenai sesuatu. Seringkali komponen ini dapat disamakan dengan pandangan (opini), terutama apabila menyangkut masalah isu atau problem yang kontroversial. Komponen afektif merupakan perasaan individu terhadap objek sikap dan menyangkut masalah emosi. Aspek emosional inilah yang biasanya berakar paling bertahan terhadap pengaruh-pengaruh yang mungkin akan mengubah sikap seseorang. Sementara itu komponen perilaku berisi kecenderungan untuk bertindak atau untuk bereaksi terhadap sesuatu dengan cara-cara tertentu.

3. Sasaran Sikap Pada Profesi

Guru sebagai pendidik professional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, Bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberi arahan dan dorongan kepada anak didiknya dan bagaimana cara guru berpakaian dan berbicara serta cara bergaul baik dengan siswa, teman sejawat serta anggota masyarakat, sering menjadi perhatian masyarakat luas.

Walaupun segala sikap dan perilaku guru selalu diperhatikan masyarakat, tetapi yang akan dibicarakan di sini adalah khusus perilaku guru yang berhubungan dengan profesinya. Hal ini berhubungan dengan bagaimana pola tingkah laku guru dalam memahami, menghayati, serta mengamalkan sikap kemampuan dan sikap profesionalnya.

Pola tingkah laku guru yang berhubungan dengan profesinya dibahas sesuai dengan sasarannya, yakni sikap professional keguruan terhadap: (1) Peraturan perundang-undangan, (2) Organisasi profesi, (3) Teman Sejawat, (4) Anak didik, (5) Tempat kerja, (6) Pimpinan, (7) Pekerjaan serta (8) Disiplin keilmuan (Soetjipto, 2007: 43-53).

a. Sikap Terhadap Peraturan Perundang-Undangan

Dalam rangka pembangunan pendidikan, pemerintah melalui departemen/ kementerian teknis menggulirkan berbagai kebijakan. Kebijakan pemerintah tersebut dituangkan ke dalam bentuk ketentuan-ketentuan pemerintah yang selanjutnya dijabarkan ke dalam program-program umum pendidikan.

Guru sebagai bagian aparatur dan abdi Negara mutlak perlu mengetahui kebijakan-kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan, sehingga dapat mengimplementasikan dalam mengemban profesinya dengan baik.

b. Sikap Terhadap Organisasi Profesi

Organisasi profesi guru mempunyai peranan penting sebagai wadah dan sarana perjuangan dan pengabdian. Organisasi profesi guru

memerlukan dukungan penuh dari anggotanya sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna menjadi wadah usaha untuk membawakan misi dan memantapkan profesi guru. Keberhasilan usaha tersebut sangat bergantung kepada kesadaran para anggotanya, rasa tanggung jawab, dan kewajiban para anggotanya. Organisasi guru merupakan suatu sistem, di mana unsur pembentuknya adalah guru-guru. Oleh karena itu guru harus bertindak sesuai dengan tujuan sistem. Ada hubungan timbal balik antara anggota profesi dengan organisasi, baik dalam melaksanakan kewajiban maupun dalam mendapat hak.

c. Sikap Terhadap Teman Sejawat

Guru hendaknya menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru dalam lingkungan kerjanya. Guru juga hendaknya menciptakan dan memelihara semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial di dalam dan di luar lingkungan kerjanya.

Hubungan yang harmonis sangat penting diciptakan dengan mewujudkan perasaan bersaudara yang mendalam antara sesama anggota profesi. Hubungan sesama anggota profesi dapat dilihat dari dua segi, yakni hubungan formal dan hubungan kekeluargaan.

Hubungan formal ialah hubungan yang perlu dilakukan dalam rangka melaksanakan tugas kedinasan. Sedangkan hubungan kekeluargaan ialah hubungan persaudaraan yang perlu dilakukan, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam hubungan keseluruhan dalam

rangka menunjang tercapainya keberhasilan anggota profesi sebagai pendidik.

d. Sikap Terhadap Anak Didik

Guru dalam mendidik seharusnya tidak hanya mengutamakan pengetahuan atau perkembangan intelektual saja, tetapi juga harus memperhatikan perkembangan seluruh pribadi peserta didik, baik jasmani, rohani, sosial maupun yang lainnya yang sesuai dengan hakikat pendidikan. Ini dimaksudkan agar peserta didik pada akhirnya akan dapat menjadi manusia yang mampu menghadapi tantangan-tantangan dalam kehidupan sebagai insan dewasa. Peserta didik tidak dapat dipandang sebagai objek semata yang harus patuh kepada kehendak dan kemauan guru.

e. Sikap Terhadap Tempat Kerja

Sudah menjadi pengetahuan umum bahwa suasana yang baik di tempat kerja akan meningkatkan produktifitas. Hal ini harus disadari dengan sebaik-baiknya oleh setiap guru. Guru berkewajiban menciptakan suasana yang kondusif dalam lingkungannya. Suasana yang harmonis di sekolah tidak akan terjadi bila personil yang terlibat di dalamnya tidak menjalin hubungan yang baik di antara sesamanya. Penciptaan suasana kerja yang dinamis dan menantang harus dilengkapi dengan terjalinnya hubungan yang baik dengan orangtua dan lingkungan sekitarnya. Ini dimaksudkan untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.

f. Sikap Terhadap Pimpinan

Dalam memimpin sebuah lembaga atau organisasi seorang pimpinan pastilah mempunyai kebijakan dan arahan di mana setiap anggota dituntut untuk berusaha bekerja sama. Kerja sama tersebut dapat berupa tuntutan akan kepatuhan dalam melaksanakan arahan dan petunjuk yang diberikan. Kerja sama dapat juga diberikan dalam bentuk usulan atau bahkan kritik yang membangun demi pencapaian tujuan yang telah digariskan bersama dan kemajuan organisasi. Oleh sebab itu sikap seorang guru terhadap pimpinan harus positif, dalam pengertian harus bekerja sama dalam menyukseskan program yang telah disepakati, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

g. Sikap Terhadap Pekerjaan

Orang yang telah memilih suatu karir tertentu biasanya akan berhasil baik bila dia mencintai karirnya dengan sepenuh hati. Artinya, ia akan memberikan kinerja terbaik. Ia *committed* dengan pekerjaannya. Ia harus mau dan mampu melaksanakan tugasnya serta mampu melayani dengan baik pemakai jasa yang membutuhkannya.

Profesi guru berhubungan dengan peserta didik yang secara alami mempunyai persamaan dan perbedaan. Tugas melayani orang yang beragam sangat memerlukan kesabaran dan ketelatenan yang tinggi.

h. Sikap Terhadap Disiplin Ilmu

Seorang guru dituntut untuk menguasai disiplin ilmu yang menjadi bidang studinya. Untuk itu kemauan untuk terus-menerus

belajar menjadi sebuah keniscayaan. Guru yang baik tidak akan pernah merasa cukup dengan ilmu yang telah dimiliki. Ia harus selalu meningkatkan kapasitas intelektualnya mengingat ilmu selalu bersifat dinamis dan berkembang.

4. Arti Penting Pengembangan Sikap pada Profesi

Dalam perspektif Islam, pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan mulia dan luhur. Fuad Syalhub (2006: 1) menyatakan bahwa tidak ada pekerjaan yang lebih mulia dari pada pekerjaan sebagai guru atau pengajar. Semakin tinggi dan bermanfaat materi ilmu yang diajarkan, maka yang mengajarkannya juga semakin mulia dan tinggi derajatnya. Asma Hasan Fahmi (1979: 166) mengutip al-Gazali yang mengatakan bahwa siapa yang memilih pekerjaan mengajar maka ia sesungguhnya telah memilih pekerjaan besar dan penting.

Hadis Abu Umamah r.a. berikut menerangkan kepada kita keutamaan profesi guru yang mengajarkan kebaikan.

| Π⎛⊂∑Z⎛≈A ©⎡N™Ψ™⊄ B™∩| φ⎛Z∑Y ∉| ↓| ®™…⎛ℵ⎡⊗≈A ©⎡N™Ψ
| ~⎛ι™⇒⎛A™⊄| ΠA™⊂□ℵ⎡ν≈A ™|⎛∩™A™⊄ ∑⊃™N™÷| √™⇑™↵ ™⊄
™⊃⎡<…≈A ⎡∅| A
{∠η↵φN≈A ⊇A⊄ι}| φ⎛∈™β⎛≈A | πB⎡⊗≈A | ℑ|⎡…™♦∑↵ ©™…™♣ ™
∅⎛⊂⎤…™ϖ∑∈™≈| φ⎛Z™ϑ⎛≈A ∉| ↓

Artinya: *"Sesungguhnya Allah, malaikat-malaikat-Nya, penghuni bumi dan langit, bahkan semut dalam lubangnya, dan ikan di lautan mendo'akan kepada orang yang mengajarkan kebaikan kepada manusia."* (H.R. Tirmizi) (Al-Tirmizi, 1987: 343).

Guru memikul tanggung jawab yang sangat besar. Ia tidak hanya sekedar mengajar tetapi juga membimbing dan mendidik (Ulwan, 1990: 135). Artinya tanggung jawab guru tidak hanya pada tataran

menstransmisikan sekumpulan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*), tetapi yang jauh lebih esensial adalah bagaimana ia sebagai pendidik menstransmisikan nilai (*transfer of value*) sehingga nilai-nilai tersebut terinternalisasi dalam diri anak didiknya.

Mengingat berat dan sulitnya tanggung jawab seorang guru, seorang guru dituntut mengembangkan sikap positif terhadap profesinya. Profesi guru menuntut seseorang untuk senantiasa sabar, amanah, ikhlas, dan penuh perhatian kepada orang-orang yang dididiknya. Seorang guru dalam menjalani profesinya hendaknya mengikhlaskan amalnya karena Allah swt sehingga dengan demikian akan memberi manfaat kepada manusia dengan amalnya itu karena mengajarkan kebaikan kepada mereka (Syalhub, 2006: 2). Hal ini sesuai dengan sabda Nabi saw. dalam hadis sahih,

{™ιBβϑ≈A ⊇A⊄ι} | ΠB™∈| ⌈⊗≈B| I ∑—B™אϱ♣™⇒ϱA B™אϱ℘| A

Artinya: *“ Sesungguhnya sempurnanya suatu perbuatan itu tergantung niatnya.”* (H.R. Bukhari) (Al-Bukhari, 1981: 54).

Implementasi dalam konteks kekinian, guna meningkatkan mutu, baik mutu profesional maupun mutu layanan, guru harus selalu meningkatkan sikap profesionalnya. Beberapa sasaran penyikapan pada profesi harus selalu dipupuk dan dikembangkan. Pengembangan sikap pada profesi ini dapat dilakukan baik selagi dalam pendidikan prajabatan maupun setelah bertugas (dalam jabatan) (Soetjipto, 2007: 54-55).

a. Pengembangan Sikap Selama Pendidikan Prajabatan

Dalam pendidikan prajabatan, calon guru dididik dalam berbagai pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diperlukan dalam

pekerjaannya nanti. Karena tugasnya yang bersifat unik, guru selalu menjadi panutan bagi siswanya. Oleh karena itu, bagaimana guru bersikap terhadap pekerjaan dan jabatannya menjadi sorotan dan perhatian publik.

Pembentukan sikap yang baik tidak mungkin muncul begitu saja, tetapi harus dibina sejak calon guru mulai memulai pendidikannya di lembaga pendidikan guru. Berbagai upaya, latihan, contoh dan penerapan ilmu, keterampilan dan sikap professional dirancang dan dilaksanakan selama calon guru berada dalam pendidikan prajabatan. Sering juga pembentukan sikap terjadi sebagai hasil sampingan (*by product*) dari pengetahuan yang diperoleh calon guru. Sikap teliti dan disiplin, misalnya dapat terbentuk sebagai hasil sampingan dari hasil belajar matematika yang benar. Karena belajar matematika menuntut ketelitian dan kedisiplinan penggunaan aturan dan prosedur yang telah ditentukan.

b. Pengembangan Sikap Selama dalam Jabatan

Pengembangan sikap pada profesi guru tidak berhenti apabila calon guru selesai mendapatkan pendidikan prajabatan. Banyak upaya yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan sikap professional keguruan dalam masa pengabdiannya sebagai guru. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan cara formal dengan kegiatan yang bersifat ilmiah, ataupun secara informal seperti melalui media massa. Kegiatan

ini selain dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sekaligus dapat juga meningkatkan sikap pada profesi keguruan.

Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran. Karena guru berperan sebagai perancang, pengelola, pelaksana dan pengevaluasi pembelajaran. Di samping itu, kedudukan guru dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pelajaran, sedangkan bersifat menentukan karena guru yang memilah dan memilih bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik. Semua itu tidak akan dapat dicapai apabila guru itu sendiri tidak memiliki profesionalitas dalam dirinya (Mulyana, 2006: 3).

Melihat begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan dan sekaligus sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan proses pendidikan di sekolah/madrasah, guru dituntut untuk memiliki sikap yang positif terhadap jabatannya. Guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian, tanggung jawab dan jiwa rela memberikan layanan sosial di atas kepentingan pribadi. Sesuai dengan tuntutan jabatan guru tersebut, maka jabatan guru merupakan jabatan profesi. Oleh karena itu, tujuan program pendidikan akan dapat dicapai oleh guru yang mempunyai sikap profesional yang positif.

Sikap positif guru terhadap profesinya merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Sikap pada profesi guru

ini menjadi kunci pokok keberhasilan guru dalam melakukan tugas sebagai pendidik (Ali, 2006: 2).

Guru yang selalu bersikap positif pada profesinya akan bekerja dengan sepenuh hati. Ia merasa bangga dan mencintai profesinya itu. Hal ini membawa konsekuensi guru akan berusaha mempersembahkan kinerja terbaik dalam mengelola pembelajaran. Kinerja atau *performance* merupakan perwujudan dari kompetensi guru. Dari sini dapat diambil sebuah pemahaman bahwa semakin positif sikap guru pada profesinya akan meningkatkan kompetensi guru.

D. Kompetensi Guru

1. Pengertian Kompetensi Guru

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris "*competence*" berarti kemampuan atau kecakapan (Echols dan Shadily, 1990: 132). *Competence* sama dengan *being competent* yang sama artinya dengan *having ability, power, legal authority, skill, knowledge, attitude, etc* (Manser, 1995: 80). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu (Depdikbud, 1996: 516). Ada beragam definisi dari kompetensi, di antaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Usman (2005: 14), kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Sementara Charles E. Johnson (1974: 3)

mengemukakan bahwa kompetensi merupakan perilaku rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi merupakan suatu tugas yang memadai atas kepemilikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang (Roestiyah, 1989: 4).

Munandar (1992: 17) menyatakan bahwa kompetensi merupakan daya untuk melakukan tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan. Sedang menurut Spencer dan Spencer (1993: 9), kompetensi diartikan sebagai penampilan kinerja atau situasi. Pengertian Spencer ini lebih menekankan pada wujud dari kompetensi. Kompetensi tersebut sebagai daya untuk melakukan sesuatu yang mewujud dalam bentuk unjuk kerja atau hasil kerja.

Lebih lanjut Spencer and Spencer (1993: 9) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan mengindikasikan cara-cara berperilaku atau berfikir dalam segala situasi dan berlangsung terus dalam periode waktu yang lama. Sementara itu Robert Houston (1972: 33) menyatakan bahwa "*competence ordinarily is defined as adequacy for a task or as possession of required knowledge, skill and abilities.*" Maksudnya bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang mencukupi untuk suatu tugas atau pemilikan pengetahuan, kecakapan atau keahlian dan kemampuan seseorang.

Dari beberapa definisi tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi mempersyaratkan beberapa hal, antara lain: (1) adanya

karakteristik yang menunjukkan kemampuan atau kewenangan, (2) Kemampuan tersebut tecermin dalam bentuk pengetahuan, ketrampilan dan sikap, (3) diperoleh melalui pengalaman belajar, (4) terwujud dalam bentuk kinerja (*performance*).

Pengertian kompetensi ini jika dikaitkan dengan dengan profesi guru, kompetensi guru menurut David R. Stone (1982: 16) merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru atau tenaga kependidikan yang tampak sangat berarti. Selanjutnya dijelaskan bahwa kemampuan merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah atau tujuan tertentu. Menurut Barlow, (1985: 229) kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.

Kompetensi guru mengandung arti kemampuan seseorang dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak atau kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya (Usman, 2005: 14). Menurut Kunandar (2009: 55) pengertian kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Dengan demikian, kompetensi guru merupakan kapasitas internal yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas profesinya. Tugas profesional guru bisa diukur dari seberapa jauh guru mendorong proses pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan efisien.

2. Macam-macam Kompetensi Guru

Ada banyak rumusan mengenai dimensi atau macam-macam kompetensi guru yang dikemukakan para ahli. Cooper (1988: 18) mengemukakan empat kompetensi guru, yakni (a) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, (b) mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya, (c) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat, dan bidang studi yang dibinanya, serta (d) mempunyai keterampilan teknik mengajar.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Grasser. Menurutnya, ada empat hal yang harus dikuasai guru, yakni (a) menguasai bahan pelajaran, (b) kemampuan mendiagnosis tingkah laku siswa, (c) kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, dan (d) kemampuan mengukur hasil belajar siswa (Sudjana, 1989: 18).

Menurut George J. Mouly (1973: 391) yang juga diamini oleh Sudjana (1989: 18), kompetensi guru terdiri dari kognitif, sikap dan perilaku. Ketiga bidang kompetensi ini tidak berdiri sendiri, tetapi saling berhubungan dan saling memengaruhi satu sama lain. Ketiga bidang kompetensi ini juga mempunyai hubungan hirarkis dalam arti saling mendasari satu sama lain.

Menurut Crow dan Crow (1980: 58), kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran meliputi:

a. Penguasaan *subject matter* yang akan diajarkan;
b. Keadaan fisik dan kesehatannya;

c. Sifat-sifat pribadi dan kontrol emosinya;
d. Memahami sifat hakikat dan perkembangan manusia;
e. Pengetahuan dan kemampuannya untuk menerapkan prinsip-prinsip belajar;
f. Kepekaan dan aspirasinya terhadap perbedaan-perbedaan kebudayaan, agama dan etnis;
g. Minatnya terhadap perbaikan profesional dan pengayaan cultural yang terus-menerus dilakukan.

Konsepsi lain menyatakan bahwa untuk dapat mengemban tugas sebagai pendidik formal di sekolah, guru disyaratkan memiliki sepuluh kemampuan dasar, yaitu (1) menguasai bahan, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menguasai media atau sumber belajar, (5) menguasai landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi siswa, (8) mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian untuk keperluan pendidikan dan pengajaran (Sardiman, 1986: 162).

Dalam literatur yang ditulis oleh ahli pendidikan Islam banyak dikupas tentang kompetensi guru. Hanya saja secara konseptual seringkali bercampur antara syarat dan sifat guru.

Menurut Al-Abrasyi (1974: 133-144), guru harus memenuhi syarat antara lain: (1) guru harus mengetahui karakter murid, (2) guru harus

selalu berusaha meningkatkan keahliannya, baik dalam bidang yang diajarkannya maupun dalam cara mengajarkannya, dan (3) guru harus mengamalkan ilmunya dan tidak berbuat hal yang berlawanan dengan ilmu yang diajarkannya.

Pendapat lain dikemukakan Munir Mursi (1977: 97) yang menyatakan syarat terpenting bagi guru dalam Islam adalah syarat keagamaan baru kemudian syarat lain seperti: (1) umur harus sudah dewasa, (2) sehat jasmani dan rohani, (3) menguasai bidang yang diajarkannya dan menguasai ilmu mendidik, dan (4) harus berkepribadian muslim.

Mengacu kepada landasan yuridis formal UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Pasal 10 ayat 1 UU No 14/2005).

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik ialah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik (Ni'am, 2006: 199). Kompetensi pedagogik seorang guru ditandai dengan kemampuannya menyelengarakan pembelajaran yang bermutu. Kegiatan belajar dan pembelajaran perlu dikelola dengan baik. Menurut Tight (dalam http://yusufhadi.net) mengelola pembelajaran adalah rangkaian kegiatan penyampaian bahan pelajaran kepada siswa agar dapat menerima, menanggapi, menguasai, dan mengembangkan bahan

pelajaran dan merupakan sebuah cara dan proses hubungan timbal balik antara siswa dengan guru yang sama-sama aktif melakukan kegiatan.

Batasan mengelola pembelajaran secara lebih sederhana dikemukakan Crowl (dalam http://yusufhadi.net) bahwa mengelola pembelajaran sebagai perbuatan yang dilakukan seseorang dengan tujuan membantu atau memudahkan orang lain melakukan kegiatan belajar. Dalam kegiatan mengelola pembelajaran seorang guru melakukan suatu proses perubahan positif pada tingkah laku siswa yang ditandai dengan berubahnya pengetahuan, pemahaman, sikap, keterampilan, kecakapan dan kompetensi serta aspek lain pada diri siswa, sedangkan perubahan tingkah laku adalah keadaan lebih meningkat dari keterampilan, sikap, pengetahuan, pemahaman dan aspirasi.

Kompetensi pedagogik ini meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik 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 teknologi pembelajaran

7) Evaluasi hasil belajar

8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki (Mulyasa, 2007: 75; Pasal 3 ayat 4 PP Nomor 74/2008).

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik (Ni'am, 2006: 199). Kompetensi kepribadian guru menunjuk perlunya struktur kepribadian dewasa yang mantap, susila, dinamik (reflektif serta berupaya untuk maju), dan bertanggung jawab. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi ini juga sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guru menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta menyejahterakan masyarakat, kemajuan negara dan bangsa pada umumnya (Mulyasa, 2007: 117).

Kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang: (a) beriman dan bertakwa, (b) berakhlak mulia, (c) arif dan bijaksana, (d) demokratis, (e) mantap, (f) berwibawa, (g) stabil, (h) dewasa, (i) jujur, (j) sportif, (k) menjadi teladan bagi peserta

didik dan masyarakat dan (m) mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan (Pasal 3 ayat 5 PP Nomor 74/2008).

c. Kompetensi Sosial

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 (Mulyasa, 2007: 173).

Kompetensi sosial ini sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk: (1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat secara santun, (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 (Pasal 3 ayat 6 PP Nomor 74/2008).

d. Kompetensi Profesional

Yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam (Ni'am, 2006: 199). Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan (Mulyasa, 2007: 135-136).

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau

seni budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan: (1) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan (2) 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 (Pasal 3 ayat 7 PP Nomor 74/2008).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi guru

Kompetensi seseorang dapat terbentuk karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi. Salah satu teori yang dapat dijadikan landasan terbentuknya kompetensi seseorang adalah teori medan yang dirintis oleh Kurt Lewin (Hall, 2000: 275). Teori medan itu sendiri berangkat dari teori psikologi Gestalt yang dipelopori tiga psikolog Jerman, yakni Max Wertheimer, Kohler, dan Kofka, di mana dalam teori mereka disebutkan bahwa kemampuan seseorang ditentukan oleh medan psikofisis yang terorganisasi yang hampir sama dengan medan gravitasi (Hall, 2000: 275-276).

Selanjutnya Kurt Lewin mengembangkan teori ini dengan memosisikan seseorang akan memperoleh kompetensi karena medan gravitasi di sekitarnya yang turut membentuk potensi seseorang secara individu. Artinya, kompetensi individu dipengaruhi dan dibentuk oleh lingkungannya. Lingkungan di sini diposisikan sebagai sumber belajar.

Selain itu, sistem informasi yang diperoleh seseorang dari lingkungannya berupa pengalaman yang diperoleh secara empiris melalui observasi, pengetahuan ilmiah yang diterimanya dari pendidikan formal, dan ketrampilan yang dilakukannya secara mandiri turut mewarnai pembentukan kompetensi dirinya.

Kompetensi individu juga dapat terbentuk karena adanya potensi bawaan dan lingkungan sekitar. Teori yang mendasari pemikiran ini adalah teori konvergensi yang dipelopori oleh William Stern. Menurut teori ini, perkembangan pribadi dan kompetensi seseorang merupakan hasil dari proses kerja sama antara heriditas (pembawaan) dan *environment* (lingkungan). Tiap individu merupakan perpaduan atau konvergensi dari faktor internal (potensi-potensi dalam diri) dengan faktor eksternal (lingkungan termasuk pendidikan) (Uno, 2004: 156). Bagaimanapun baiknya hereditas, apabila lingkungan tidak menunjang dan mengembangkannya maka hereditas yang sudah baik akan menjadi laten (tetap tidur). Begitu juga sebaliknya, hereditas yang kurang baik pun, bila lingkungan memungkinkan dan menunjang maka kompetensi ideal akan tercapai.

Menurut Widoyoko (2005: 7) dengan mengadopsi pendapat Sutermeister tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan, maka kompetensi guru dipengaruhi oleh faktor diri atau faktor internal dan faktor situasional atau faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri individu guru yang meliputi: latar belakang pendidikan,

pengalaman mengajar, penataran dan pelatihan dan sebagainya. Sedangkan faktor situasional yang dapat mempengaruhi kompetensi guru meliputi: iklim dan kebijakan organisasi, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, gaji, lingkungan sosial dan sebagainya.

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Yuhetty (dalam http://yusufhadi.net. 27/09/2010). Ia menyatakan bahwa faktor internal yang mempengaruhi kompetensi guru meliputi: tingkat pendidikan, keikutsertaan di dalam berbagai pelatihan dan kegiatan ilmiah, masa kerja dan pengalaman kerja, tingkat kesejahteraan serta kesadaran akan kewajiban dan panggilan hati nurani. Sedangkan faktor eksternalnya meliputi: besar gaji dan tunjangan yang diterima, ketersediaan sarana dan media pembelajaran, kepemimpinan kepala sekolah, kegiatan pembinaan yang dilakukan dan peran serta masyarakat.

Dengan merujuk kepada dua pendapat di atas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Faktor Internal

1) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan atau kualifikasi pendidikan sering dijadikan sebagai ukuran untuk menilai tingkat profesionalitas sesuai dengan ketentuan dalam UUGD. Kualifikasi pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.

Menurut Djamarah (1991: 17) guru yang memiliki latar belakang pendidikan keguruan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah. Karena dia sudah dibekali dengan seperangkat teori sebagai pendukung pengabdiannya sedangkan guru yang bukan berlatar belakang pendidikan keguruan akan banyak menghadapi masalah di kelas.

Dalam tataran ideal seorang guru yang telah menempuh pendidikan strata satu atau diploma empat telah memperoleh bekal yang mencukupi baik dalam disiplin ilmu yang dibinanya maupun ilmu pendidikannya, baik yang bersifat teoritis maupun praktis. Hal ini memungkinkan seorang calon guru atau guru memperoleh kompetensi guru yang multi dimensional itu secara utuh.

2) Keikutsertaan dalam pelatihan dan kegiatan ilmiah

Keikutsertaan guru dalam berbagai kegiatan pelatihan, penataran, dan kegiatan ilmiah lainnya merupakan faktor yang memungkinkan dapat meningkatkan kompetensi guru. Secara umum pelatihan guru memiliki tujuan untuk meningkatkan *Knowledge* (pengetahuan), *Skills* (keterampilan) dan *Attitude* (sikap). Pelatihan juga dimaksudkan untuk menyegarkan dan menginformasikan hal-hal baru, baik menyangkut kebijakan pendidikan maupun perkembangan terkini konsep pembelajaran. Mengingat perkembangan ilmu pengetahuan yang demikian pesat dan dinamis, guru perlu meng-*up date* pengetahuannya secara

terus-menerus sehingga tidak ketinggalan atau gagap menghadapi perubahan. Di sinilah pelatihan atau kegiatan ilmiah mengambil peran strategisnya.

3) Masa kerja dan pengalaman kerja

Pengalaman mengajar pada hakikatnya merupakan rangkuman dari pemahaman seseorang terhadap hal-hal yang dialami dalam mengajar, sehingga hal-hal yang dialami tersebut telah dikuasainya, baik tentang pengetahuan, keterampilan maupun nilai-nilai yang menyatu pada dirinya. Apabila dalam mengajar seorang guru menemukan hal-hal baru, dan hal-hal yang baru dipahaminya, maka guru tersebut akan memperoleh pengalaman kerja baru. Dengan pengalaman kerja seseorang akan banyak mendapatkan tambahan pengetahuan dan keterampilan tentang bidang kerjanya (Widoyoko, 2005: 8).

Pengalaman adalah guru yang terbaik. Semakin lama seorang guru bekerja maka semakin berpengalamanlah dia. Pengalaman bekerja memungkinkan seseorang belajar banyak hal. Bagi seorang guru, pengalaman ini menjadikannya memahami dengan baik seluk-beluk tugas profesinya. Pengalaman juga menjadikan keterampilan mengajar guru semakin terasah. Berbagai kesulitan, hambatan atau bahkan kegagalan menjadikan seorang guru semakin matang dan mantap menjalankan tugasnya. Oleh karena

itu, pengalaman kerja guru sangat memungkinkan memberikan pengaruh terhadap kompetensinya.

4) Kesadaran akan kewajiban dan panggilan hati nurani

Menurut Yuhetty (http://yusufhadi.net. 27/09/2010), faktor kesadaran ini merupakan faktor yang paling menentukan tingkat kompetensi guru. Faktor ini mengandung maksud yang sama dengan sikap positif pada profesi. Guru yang berkesadaran tinggi terhadap kewajibannya berarti memiliki sikap positif terhadap profesinya. Guru yang memiliki kesadaran yang tinggi akan kewajibannya akan senantiasa meningkatkan kinerjanya, melalui berbagai upaya yang kadangkala harus mengalahkan kepentingan pribadinya. Guru yang berkarakter seperti ini, mampu mengembangkan pembelajaran yang bermutu. Mereka memiliki kreatifitas tinggi dalam mengatasi berbagai keterbatasan dan memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar.

b. Faktor Eksternal

1) Besar gaji dan tunjangan yang diterima

Gaji dan tunjangan kesejahteraan yang cukup merupakan prasyarat agar dapat bekerja lebih maksimal. Meskipun bukan faktor yang utama, keberadaan gaji dan tunjangan memiliki arti penting bagi kelangsungan pembelajaran di sekolah. Bagaimanapun kecil pengaruhnya, tingkat kesejahteraan seorang guru memberi dampak terhadap kinerjanya. Guru yang layak

pendapatannya memungkinkan ia bekerja secara fokus dan mencurahkan perhatiannya secara optimal. Fikirannya tidak akan bercabang-cabang karena memikirkan asap dapurnya agar tetap mengepul.

2) Ketersediaan sarana dan media pembelajaran

Pada hakekatnya proses pembelajaran di kelas adalah proses komunikasi. Kegiatan pembelajaran di kelas merupakan suatu dunia komunikasi tersendiri di mana guru dan siswa bertukar pikiran untuk mengembangkan ide dan pengertian. Dalam komunikasi tersebut sering timbul dan terjadi penyimpangan-penyimpangan sehingga komunikasi tersebut tidak efektif dan efisien, antara lain disebabkan oleh adanya kecenderungan *verbalisme*, ketidakpastian siswa, kurangnya minat dan kegairahan, dan sebagainya. Ketersediaan sarana dan media akan menjembatani ketidakefektifan komunikasi pembelajaran ini.

Meskipun demikian faktor ketiadaan sarana dan media tidak bisa dijadikan alasan guru tidak dapat melaksanakan pembelajaran dengan efektif. Kreatifitas guru dalam memanfaatkan sarana dan media yang ada menjadi kunci pokok yang jauh lebih penting. Di tangan guru yang kreatif banyak hal bisa dikembangkan menjadi sumber belajar yang menarik dan tentu saja efektif.

3) Kepemimpinan kepala sekolah

Kepala sekolah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan mobilisasi sumber daya sekolah, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan sekolah (Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama, 2005: 15).

Kepemimpinan dan peran kepala sekolah memiliki andil yang cukup besar dalam mendorong dan meningkatkan kompetensi guru. Ia berkewajiban melakukan pembinaan dan pengembangan staf (guru dan karyawan) dengan harapan dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

4) Peran serta masyarakat.

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional melalui upaya peningkatan mutu, pemerataan, efisiensi penyelenggaraan pendidikan, dan tercapainya demokratisasi pendidikan, perlu adanya dukungan dan peranserta masyarakat yang lebih optimal. Dukungan dan peran serta masyarakat perlu didorong untuk bersinergi dalam suatu wadah Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah yang mandiri (SK Mendiknas No: 044/U/2002).

Peran serta masyarakat dalam pendidikan diwujudkan dalam fungsi antara lain:

a) Pemberi pertimbangan (*advisory agency*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan di satuan pendidikan;

b) Pendukung (*supporting agency*), baik yang berwujud finansial, pemikiran maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan;

c) Pengontrol (*controlling agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan; dan

d) Mediator antara pemerintah (eksekutif) dengan masyarakat di satuan pendidikan (SK Mendiknas No: 044/U/2002).

Dengan dukungan penuh masyarakat terhadap sekolah maka program-program sekolah dapat dilaksanakan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya meningkatkan kualifikasi dan kompetensi guru.

4. Upaya dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Upaya meningkatkan kompetensi guru bukanlah pekerjaan ringan. Hal ini mengingat jumlah guru yang demikian besar dan kompleksnya persoalan di dunia pendidikan. Diperlukan keterlibatan aktif dan peran optimal dari banyak pihak. Selain itu sinergisitas di antara *stake holder* menjadi prasyarat lain demi mewujudkan tugas mulia ini.

a. Upaya oleh guru

Guru harus berupaya melanjutkan tingkat pendidikan, minimal sesuai dengan tuntutan peraturan perundangan yang ada yakni strata

satu atau diploma empat. Guru hendaknya juga aktif mengikuti berbagai kegiatan yang berorientasi peningkatan kompetensi seperti kegiatan KKG, pelatihan penataran, workshop, seminar.

b. Upaya kepala sekolah

Upaya kepala sekolah dalam membina dan meningkatkan kompetensi guru antara lain berupa:

1) Mengirimkan guru untuk mengikuti pelatihan, penataran, lokakarya, workshop, dan seminar;
2) Mengadakan sosialisasi hasil pelatihan dan berbagai kebijakan pemerintah dengan mendatangkan nara sumber;
3) Mengadakan pelatihan komputer dan bahasa inggris;
4) Mendorong guru untuk melanjutkan studi agar sesuai dengan tuntutan pemerintah;
5) Mengadakan studi banding ke sekolah lain yang lebih maju;
6) Mengirim guru untuk magang ke sekolah lain;
7) Melengkapi sarana dan berbagai media penunjang kegiatan pembelajaran;
8) Memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi;
9) Meningkatkan kesejahteraan guru dengan memberikan tambahan pendapatan yang bersumber dari komite sekolah dan orangtua siswa;

10) Memberikan keteladanan, dorongan, dan menggugah hati nurani guru agar menyadari akan tugas dan tanggung jawab sebagai guru (Yuhetty dalam http://yusufhadi.net. 27/09/2010)

c. Upaya oleh masyarakat

Peran masyarakat yang terwadahi dalam komite sekolah maupun paguyuban kelas berupa penggalangan dana untuk membantu kelancaran proses pembelajaran; seperti pengadaan gedung, peralatan sekolah, dan dana untuk membiayai kegiatan sekolah; termasuk di dalamnya untuk kegiatan pelatihan guru, seminar, lokakarya, dan membantu guru melanjutkan studi. Upaya tersebut secara tidak langsung telah menunjukkan peran masyarakat dalam membantu peningkatan kompetensi guru.

d. Upaya oleh KKG/MGMP

Pada dasarnya KKG bagi guru SD/MI dan MGMP bagi guru SMP/MTs dan SMA/MA merupakan wadah bagi guru untuk bekerja sama mengatasi berbagai kesulitan dan meningkatkan kompetensi.

KKG atau MGMP sebagai organisasi profesi memiliki potensi yang besar sebagai wadah pengembangan profesionalisme dan peningkatan kinerja guru. Untuk itu disusunlah program rutin dan pengembangan. Program rutin sekurang-kurangnya terdiri dari:

1) Diskusi permasalahan pembelajaran
2) Penyusunan silabus, program semester, dan Rencana Program Pembelajaran

3) Analisis kurikulum

4) Penyusunan instrumen evaluasi pembelajaran

5) Pembahasan materi dan pemantapan menghadapi Ujian Nasional.

Adapun program pengembangannya dapat dipilih dari kegiatan-kegiatan berikut:

1) Penelitian

2) Penulisan karya tulis ilmiah

3) Seminar, lokakarya, koloqium (paparan hasil penelitian), dan diskusi panel

4) Pendidikan dan pelatihan berjenjang

5) Penerbitan jurnal KKG/MGMP

6) Penyusunan website KKG/MGMP

7) Forum KKG/MGMP propinsi

8) Kompetensi kinerja guru

9) *Peer coaching* (pelatihan sesama guru menggunakan media ICT)

10) *Lesson study* (kerjasama antar guru untuk memecahkan masalah pembelajaran)

11) *Professional Learning Community* (komunitas belajar professional) dan lain-lain (Direktorat Profesi Pendidik, 2008: 7).

e. Upaya pemerintah

Upaya peningkatan kompetensi guru dari pemerintah daerah dan pusat antara lain berupa bantuan dana beasiswa studi lanjut bagi guru,

bantuan pengadaan peralatan dan media pembelajaran, serta berbagai kegiatan pembinaan, pelatihan, penataran dan workshop.

E. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan penelusuran penulis, ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan pembahasan dalam penelitian ini, terutama berkaitan dengan kompetensi guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian-penelitian tersebut antara lain:

1. Achmad Machrusun (2004) menulis tesis yang berjudul *pengaruh tingkat pendidikan dan kedisiplinan guru pada profesionalisme guru MAN di wilayah Semarang*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:
   a. Tingkat pendidikan guru pengaruhnya pada profesionalisme dinyatakan relatif besar karena koefisien regresinya mencapai 3,914. Hal ini berarti profesionalisme guru sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan guru.
   b. Kedisiplinan guru pengaruhnya pada profesionalisme dinyatakan relatif besar dengan koefisien regresi mencapai 1,128.
   c. Tingkat pendidikan dan kedisiplinan guru cukup signifikan untuk memprediksi profesionalisme guru karena persamaan regresi yang diperoleh terbukti signifikan.

   Penelitian ini mencoba mengaitkan antara tingkat pendidikan guru dengan profesionalisme. Profesionalisme merupakan salah satu dimensi kompetensi guru yang empat yaitu pedagogik, personal, sosial dan

professional. Hal ini menunjukkan terdapat kesamaan variabel dengan penelitian penulis. Hanya saja penulis menggunakan istilah kualifikasi pendidikan dan dikaitkan dengan dimensi kompetensi guru yang lain, yakni dimensi pedagogiknya.

2. Ma'ruf (2004) meneliti tentang *pengaruh kelompok kerja guru terhadap profesionalisme guru PAI SD (Studi Kasus di Kabupaten Wonosobo)*. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa aktifitas KKG mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan profesionalisme guru PAI SD. Secara personal guru lebih bertanggung jawab, disiplin, memiliki sikap dan kepribadian yang mantap. Secara sosial, terjalin hubungan yang harmonis sesama guru PAI SD. Dari sisi professional, guru memperoleh pengetahuan yang luas dan mendalam tentang bidang studi, penguasaan metodologi.

   Dari sisi pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif, berbeda dengan penelitian penulis yang memakai pendekatan kuantitatif dan analisis statistik. Meskipun dalam subjek penelitian terdapat kesamaan yakni guru PAI SD, dilihat dari variabelnya, variabel independennya adalah aktifitas KKG. Aktifitas KKG ini merupakan bagian dari model pelatihan guru yang merupakan variabel independen dalam penelitian penulis. Sementara itu, untuk variabel dependennya yakni profesionalisme guru merupakan salah satu dimensi kompetensi guru sedangkan penulis memilih dimensi kompetensi pedagogik.

3. Fahrurrozi (2007) melakukan penelitian dengan judul *Hubungan sikap profesi guru dan kreatifitas dengan kinerja guru PAI Madrasah Tsanawiyah Se-Kab. Grobogan*. Temuan hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:
   a. Ada hubungan yang signifikan antara sikap profesi guru dengan kinerja guru, artinya semakin positif sikap profesi guru maka semakin tinggi kinerjanya dengan r_{x1y}=0,526 dengan P<0,01 dan sumbangan efektif sebesar 21,7%.
   b. Ada hubungan yang signifikan antara kreatifitas dengan kinerja guru, artinya semakin tinggi kreatifitas guru semakin tinggi kinerjanya dengan r_{x2y}=0,323 dengan P<0,05 dan sumbangan efektif sebesar 9,0%.
   c. Ada hubungan yang sangat signifikan antara sikap profesi guru dan kreatifitas dengan kinerja guru dengan R_{y12}=0,578 F hitung 12,310 dengan P<0,01 sumbangan efektif sebesar 30,7%

   Penelitian ini mencoba menghubungkan antara sikap profesi guru dengan kinerja guru. Variabel independen memiliki kesamaan dengan penelitian penulis. Adapun untuk variabel dependen penelitian ini berupa kinerja guru. Kinerja guru pada prinsipnya merupakan wujud atau tampilan dari kompetensi yang dimiliki guru. Dengan demikian memiliki keterkaitan yang erat dengan kompetensi guru yang merupakan variabel dependen penelitian penulis.

F. Kerangka Berfikir

1. Hubungan Kualifikasi Pendidikan dengan Kompetensi Guru

Kualifikasi pendidikan merupakan tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang tugas seorang guru PAI SD, yakni PGA, D II PGPAI, D III, serta S 1. Selama menempuh pendidikan guru mendapatkan bekal akademik dan keterampilan. Hal ini memungkinkan para guru menjalankan tugas profesinya dengan professional. Oleh karena itu, semakin tinggi pendidikan yang seorang guru diharapkan semakin baik kompetensinya. Dengan demikian kualifikasi pendidikan guru berpengaruh pada tinggi rendahnya kompetensi guru.

2. Hubungan Keikutsertaan Diklat dengan Kompetensi Guru

Pendidikan dan latihan guru diselenggarakan sebagai bagian dari upaya meningkatkan mutu tenaga kependidikan. Melalui diklat inovasi-inovasi baru dalam dunia pendidikan dapat disebarkan. Hal ini mengingat perkembangan dalam dunia pendidikan sangat pesat sehingga guru dituntut terus-menerus memperbaharui wawasannya baik berkaitan dengan kebijakan pendidikan maupun pembelajaran. Dengan diklat pula guru dapat meningkatkan pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skill*) dan sikap (*Attitude*). 3 (tiga) hal ini merupakan inti (*core*) dari kompetensi guru. Dengan demikian, semakin sering guru mengikuti diklat, maka akan semakin meningkatkan kompetensinya.

3. Hubungan Sikap pada Profesi dengan Kompetensi Guru

Suatu pekerjaan yang dilandasi dengan sikap positif akan menunjukkan hasil yang lebih baik dibandingkan pekerjaan yang dilakukan dengan keterpaksaan, terbebani dan tiada ketulusan. Begitu pula dengan profesi guru, sikap positif seorang guru terhadap profesinya akan membuatnya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Ia akan berusaha menampilkan *performance* terbaiknya. Jadi sikap positif pada profesi keguruannya akan mendatangkan kesadaran dan kemauan untuk selalu meningkatkan kompetensinya.

4. Hubungan Kualifikasi Pendidikan, Keikutsertaan Diklat dan Sikap pada Profesi dengan Kompetensi Guru.

Untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab profesi, seseorang membutuhkan bekal pendidikan yang memadai. Ia juga harus berusaha meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti perkembangan dan inovasi terbaru yang mungkin belum diperoleh dari pendidikan formalnya. Seseorang juga diharapkan memupuk dan menumbuhkan sikap menyenangi profesinya sehingga menunjukkan kesungguhan dalam melaksanakan tugas profesinya.

Dengan demikian kualifikasi pendidikan, keikutsertaan diklat relevan serta sikap positif pada profesi keguruan akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kompetensi guru.

G. Hipotesis

Bertolak dari latar belakang masalah , rumusan masalah dan kajian teoritis mengenai kompetensi guru yang kemudian dikristalisasikan dalam kerangka berfikir, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan dari kualifikasi pendidikan terhadap kompetensi guru PAI SD di Kabupaten Pekalongan.
2. Ada pengaruh yang signifikan dari keikutsertaan diklat terhadap kompetensi guru PAI SD di Kabupaten Pekalongan.
3. Ada pengaruh yang signifikan dari sikap pada profesi terhadap kompetensi guru PAI SD di Kabupaten Pekalongan.
4. Ada pengaruh yang signifikan dari kualifikasi pendidikan, keikutsertaan diklat dan sikap pada profesi secara bersama-sama terhadap kompetensi guru PAI SD di Kabupaten Pekalongan.