

Etika & Profesi Keguruan

Tim Penulis:

Norbertus Tri Suswanto Saptadi

Dewi Mardhiyana

Syamsi Edi

Rifaatussalwa Hayati

Riyanti Susiloningtyas

Suttrisno

Rika Handayani

Dinda Kelsi Praminda

Ferdinandus Sampe

St Muthahharah

Fadhil Zil Ikram

Abdul Hamid Arribathi

Moh. Ari Wibowo

B Lena Nuryanti Sastradinata



Editor: Andri Cahyo Purnomo



GET IT ON

Google Play

ETIKA & PROFESI KEGURUAN

Norbertus Tri Suswanto Saptadi

Dewi Mardhiyana

Syamsi Edi

Rifaatussalwa Hayati

Riyanti Susiloningtyas

Suttrisno

Rika Handayani

Dinda Kelsi Praminda

Ferdinandus Sampe

St Muthahharah

Fadhil Zil Ikram

Abdul Hamid Arribathi

Moh. Ari Wibowo

B Lena Nuryanti Sastradinata

ETIKA & PROFESI KEGURUAN

Penulis:

Norbertus Tri Suswanto Saptadi

Dewi Mardhiyana

Syamsi Edi

Rifaatussalwa Hayati

Riyanti Susiloningtyas

Suttrisno

Rika Handayani

Dinda Kelsi Praminda

Ferdinandus Sampe

St Muthahharah

Fadhil Zil Ikram

Abdul Hamid Arribathi

Moh. Ari Wibowo

B Lena Nuryanti Sastradinata

Editor : **Andri Cahyo Purnomo, M.Pd.**
Tata Letak : **Asep Nugraha, S.Hum.**
Desain Cover : **Septimike Yourintan Mutiara, S.Gz.**
Ukuran : **UNESCO 15,5 x 23 cm**
Halaman : **ix, 207**
ISBN : **978-623-09-4354-6**
Terbit Pada : **Juli 2023**
Anggota IKAPI : **No. 073/BANTEN/2023**

Hak Cipta 2023 @ Sada Kurnia Pustaka dan Penulis

Hak cipta dilindungi undang-undang dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit dan penulis.

PENERBIT PT SADA KURNIA PUSTAKA

Jl. Warung Selikur Km.6 Sukajaya – Carenang, Kab. Serang Banten

Email : sadapenerbit@gmail.com

Website : sadapenerbit.com & repository.sadapenerbit.com

Telpon/WA : +62 838 1281 8431

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa oleh karena kasih, karunia, dan rahmat berlimpah yang telah diberikan melalui kekuatan, semangat, dan kesehatan sehingga penulisan buku yang berjudul **“Etika dan Profesi Keguruan”** boleh selesai sesuai dengan waktu dan kesempatan yang telah tersedia. Manusia sebagai bagian makhluk hidup yang bermasyarakat (*zoon politicon*) tidak dapat terlepas dari relasi dengan lingkungan hidup di sekitar tempat tinggal di mana melakukan aktivitas. Dalam melakukan aktivitas keseharian maka manusia membutuhkan etik, manusia diperhadapkan pada norma atau aturan atau adat atau hukum yang mengikat, baik saat berelasi dengan Tuhan, secara interpersonal, lingkungan hidup sekitar maupun secara hubungan pribadi.

Seorang guru perlu berkontribusi dalam tingkat keberhasilan pendidikan melalui aktivitas dan kinerja pengajaran pada tahap institusional dan intruksional. Kontribusi strategis guru harus selaras dengan amanat yang tercantum pada UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Aktivitas guru sebagai tenaga profesional merupakan *agent of change* dalam pembelajaran. Tenaga profesional ditentukan oleh aktivitas yang berdasarkan kualifikasi akademik, kompetensi dasar, sertifikat pendidik yang telah memenuhi persyaratan berdasarkan jenjang pendidikan akademik yang telah ditetapkan pemerintah sehingga guru semakin berperan dalam pendidikan.

Buku ini terdiri dari empat belas bab, pertama tentang konsep dasar etika keguruan, bab dua tentang hakikat profesi keguruan, bab tiga tentang kode etik dalam profesi keguruan, bab empat tentang supervisi dan kualifikasi guru abad ke 21, bab lima tentang prinsip dan tahapan pengembangan karier guru, bab enam tentang pendidikan profesi guru, bab tujuh tentang kompetensi dan karakteristik guru abad 21, bab delapan tentang hak dan kewajiban guru, bab sembilan tentang kinerja, komitmen, dan efektivitas kerja guru, bab sepuluh tentang guru sebagai jabatan profesional, bab sebelas tentang kreativitas guru dalam mendesain pembelajaran, bab dua belas

tentang sertifikasi guru, bab tiga belas tentang guru dalam implementasi kurikulum, dan bab empat belas tentang guru dalam menilai proses dan evaluasi pembelajaran.

Penulis sangat bergembira dan bersuka cita dengan penerbitan buku ini yang tentu sangat berharap banyak dapat membantu dan memberikan inspirasi serta informasi bagi para pembaca. Buku ini sangat perlu untuk dibaca sebagai sarana untuk komunikasi, menambah pengetahuan, meningkatkan wawasan, dan juga semangat dalam meningkatkan pemahaman terhadap etika dan profesi keguruan kepada peserta didik. Tak ada gading yang tak retak sehingga penulis berharap mendapat masukan, saran, dan sumbangan pemikiran untuk peningkatan kapasitas dan kesempurnaan dalam penulisan buku ini.

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 KONSEP DASAR ETIKA KEGURUAN.....	1
Pendahuluan	1
Profesionalisme Guru	3
Kompetensi Guru	4
Karakteristik Guru Profesional	6
Komitmen Guru Profesional	8
Kode Etik Guru	8
Kualifikasi dan Pembinaan Guru.....	9
Daftar Pustaka.....	11
Profil Penulis.....	12
BAB 2 HAKIKAT PROFESI KEGURUAN.....	13
Pengantar.....	13
Pengertian Profesi.....	14
Istilah yang Terkait dengan Profesi.....	15
Ciri dan Karakteristik Profesi	16
Guru dan Keguruan.....	18
Pengertian Profesi Keguruan	19
Syarat Profesi Keguruan.....	20
Status Profesi Guru	22
Daftar Pustaka.....	24
Profil Penulis.....	25

BAB 3 KODE ETIK DALAM PROFESI KEGURUAN	26
Kode Etik.....	26
Profesi Keguruan.....	27
Rumusan Kode Etik Profesi Keguruan	30
Beberapa Pelanggaran Kode Etik Yang Sering Terjadi.....	33
Daftar Pustaka.....	37
Profil Penulis.....	38
BAB 4 SUPERVISI & KUALIFIKASI GURU ABAD KE 21	39
Pendahuluan	39
Supervisi.....	40
Kualifikasi Guru Abad Ke 21.....	43
Daftar Pustaka.....	50
Profil Penulis.....	51
BAB 5 PRINSIP & TAHAPAN PENGEMBANGAN KARIER GURU	52
Pendahuluan	52
Pengembangan Karier Guru	53
Jenis Karier Guru.....	54
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier Guru	56
Prinsip dan Tahapan Pengembangan Karier Guru	57
Ranah Peningkatan dan Pengembangan Karier Guru.....	59
Manfaat Pengembangan Karier Guru.....	65
Pengaruh Emosional terhadap Pengembangan Karier Guru.....	67
Daftar Pustaka.....	70
Profil Penulis.....	71
BAB 6 PENDIDIKAN PROFESI GURU (PPG)	72
Pengertian Profesi Guru (PPG).....	72
Tujuan Profesi Guru.....	74

Landasan Historis	75
Landasan Yuridis.....	77
Landasan Konseptual.....	78
Kurikulum Pendidikan Profesi Guru	81
Karakteristik Kurikulum Pendidikan Guru	82
Isi/ Muatan Kurikulum Pendidikan Guru	83
Mata Kuliah MKDP	84
MKKP Bidang Studi	87
MKP Bidang Studi	90
Standar Kompetensi Lulusan PPG	91
Sistem Pembelajaran.....	93
Daftar Pustaka	98
Profil Penulis	99
BAB 7 KOMPETENSI & KARAKTERISTIK GURU ABAD-21.....	100
Pendahuluan	100
Kompetensi Guru Abad-21	102
Karakteristik Guru Abad-21	105
Keterampilan yang Dibutuhkan Guru Menghadapi Abad-21 ..	106
Daftar Pustaka	110
Profil Penulis.....	111
BAB 8 HAK & KEWAJIBAN GURU.....	112
Guru sebagai Tenaga Profesionalitas	112
Hak dan Kewajiban Seorang Guru	113
Hak Guru Secara Umum.....	114
Kewajiban Guru Secara Umum.....	117
Kesimpulan	121
Daftar Pustaka	122
Profil Penulis	123

BAB 9 KINERJA, KOMITMEN, & EFEKTIVITAS KERJA GURU	124
Kinerja Guru	124
Komitmen Guru	129
Efektivitas Kerja Guru.....	131
Daftar Pustaka	134
Profil Penulis.....	137
BAB 10 GURU SEBAGAI JABATAN PROFESIONAL	138
Hakikat Guru	138
Guru Sebagai Jabatan Profesional.....	144
Daftar Pustaka	148
Profil Penulis.....	149
BAB 11 KREATIVITAS GURU DALAM MENDESAIN PEMBELAJARAN	
.....	150
Pendahuluan	150
Desain Pembelajaran	151
Komponen Desain Pembelajaran	152
Model-Model Desain Pembelajaran	154
Kreativitas Guru dalam Mendesain Pembelajaran	160
Kesimpulan	162
Daftar Pustaka	163
Profil Penulis.....	164
BAB 12 SERTIFIKASI GURU	165
Pendahuluan	165
Pengertian Sertifikasi Guru.....	166
Persyaratan Sertifikasi Guru	167
Berbagai Jenis Sertifikasi Guru.....	170
Manfaat Sertifikasi Besaran Guru	173
Daftar Pustaka	176

Profil Penulis.....	177
BAB 13 GURU DALAM IMPLEMENTASI KURIKULUM	178
Pendahuluan	178
Peran Guru dalam Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran	179
Manajemen Implementasi Kurikulum dalam Proses Pembelajaran.....	184
Dampak Rekonstruksi Kurikulum terhadap Kualitas Pembelajaran.....	185
Daftar Pustaka.....	189
Profil Penulis.....	190
BAB 14 GURU DALAM MENILAI PROSES & EVALUASI PEMBELAJARAN.....	191
Peran Guru dalam Menilai Proses dan Evaluasi Pembelajaran	191
Perbedaan Antara Menilai Proses Pembelajaran dan Evaluasi Pembelajaran.....	192
Pentingnya Etika Profesional Keguruan Dalam Menilai dan Melakukan Evaluasi Pembelajaran	194
Guru Menilai Proses Pembelajaran.....	195
Metode Dan Instrumen Penilaian Proses Pembelajaran	196
Konsep Dasar Evaluasi Pembelajaran	200
Metode dan Instrumen Evaluasi Pembelajaran	201
Penerapan Aplikasi Digital Dalam Evaluasi Pembelajaran.....	203
Kesimpulan.....	204
Daftar Pustaka.....	206
Profil Penulis.....	207

BAB 1

KONSEP DASAR

ETIKA KEGURUAN

Ir. Norbertus Tri Suswanto Saptadi, S.Kom., M.T., M.M., IPM.
Universitas Atma Jaya Makassar

Pendahuluan

Menurut etimologis kata “etika” berasal dari bahasa Yunani, yaitu “*ethos*” yang merupakan habitus (kebiasaan). Etika adalah cabang filsafat dalam konteks dasar *value* moral yang berhubungan dengan apa yang diperkenankan atau tidak, baik atau tidak baik, pantas atau tidak pantas pada penerapan karakter manusia (Fahrul Siregar, 2015).

Manusia sebagai bagian makhluk hidup yang bermasyarakat (*zoon politicon*) tidak dapat terlepas dari relasi dengan lingkungan hidup di sekitar tempat tinggal di mana melakukan aktivitas. Dalam melakukan aktivitas keseharian manusia berkaitan dengan etik, manusia diperhadapkan pada norma atau aturan atau adat atau hukum yang mengikat, baik saat berelasi dengan Tuhan, secara interpersonal, lingkungan hidup sekitar maupun secara pribadi.

Guru perlu berkontribusi dalam tingkat keberhasilan pendidikan melalui aktivitas dan kinerja pengajaran pada tahap institusional dan instruksional. Kontribusi strategis guru harus selaras dengan amanat yang tercantum pada UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Aktivitas guru sebagai tenaga profesional merupakan *agent of change* dalam pembelajaran. Tenaga profesional ditentukan oleh aktivitas yang berdasarkan kualifikasi akademik, kompetensi dasar, sertifikat pendidik yang telah memenuhi persyaratan berdasarkan jenjang pendidikan akademik yang telah ditetapkan pemerintah (Sidiq, 2018).

Profesionalisme Guru

Profesionalisme seorang guru ditentukan dalam upaya menghadirkan sekolah berbasis ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS) melalui wawasan dan pengalaman mengenai ketersediaan kurikulum, pembelajaran, dan pertumbuhan manusia (Wardani, 2012). Profesionalisme bersumber pada istilah profesi yang berarti aktivitas yang dilandasi keahlian tertentu. Profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan kekayaan terhadap IPTEKS dan keterampilan khusus yang dipadukan pada kemampuan dalam *edukasi* dan *training*.

Profesionalisme merupakan mutu, kualitas, dan tingkah laku yang berbasis karakter mendasar dalam profesi yang berjiwa profesional. Aktivitas profesionalitas berarti bahwa guru profesional yang selalu membuat rencana aktivitas, mendesain, menerapkan, mengevaluasi dan menilai progres belajar-mengajar sehingga dapat memberdayakan hasil penilaian terhadap proses belajar-mengajar dan penggunaan informasi dalam upaya finalisasi belajar mengajar.

Guru yang merupakan tenaga profesional dapat dijumpai dalam fenomena pendidikan modern dalam mengisi peradaban di suatu periode tertentu (Munir Yusuf, 2018). Guru menjadikan sebuah profesi yang berarti aktivitas usaha dalam mencari pendapatan. Dalam konteks kehidupan, guru bukan hanya *agent of change* pendidikan semata tetapi juga orang yang memberi diri, pikiran, tenaga dan waktu sebagai tenaga profesional dengan menerima upah untuk menunjang tugas sebagai guru dan menghidupi keluarga.

Profesionalisme berarti seorang guru dapat menempatkan diri selama berada dalam dan luar lingkup kerja. Seorang guru bisa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh integritas, komitmen, disiplin waktu dan memiliki nilai integritas yang berkaitan dengan sifat dan karakter yang diperankan. Dalam pembelajaran guru harus mengelola emosi berkaitan dengan pikiran, perkataan dan perbuatan sehingga mampu membedakan aktivitas dan tanggung jawab pribadi dengan pekerjaan. Setiap guru diharapkan dapat berkontribusi dalam memberi solusi bagi permasalahan hidup terutama pada proses pembelajaran di sekolah. Guru harus menjadi teladan bagi peserta didik menuju ketercapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh.



Gambar 1.2: Pertimbangan Memilih Media

Sumber: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15704/Profesionalisme-Kerja-Dalam-Kemajuan-Lembaga.html>.

Kompetensi Guru

Guru adalah kunci utama dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di mana memiliki tugas dalam mengetahui berbagai aktivitas yang belum diketahui oleh peserta didik. Seorang guru memiliki tugas yang sangat urgen sehingga kompetensi guru difokuskan untuk selalu dapat berkorelasi dengan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan penguasaan sesuai dengan bidangnya.

Salah satu upaya pertama yang perlu dilakukan dalam pengelola pendidikan adalah memperbaiki kualitas tenaga pendidik terlebih dahulu. Tugas seorang guru yang profesional berupaya selalu secara mandiri, proaktif dan akuntabel dalam mengelola peningkatan kualitas pendidikan nasional berdasarkan peraturan perundang-undangan serta kompetensi yang menunjang karier tenaga pendidik.

UU Guru dan Dosen No 14 Tahun 2005 pada Bab I Pasal 1 mengamanatkan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi dan menilai peserta didik pada pendidikan anak usia dini dalam jalur pendidikan formal berupa pendidikan dasar, dan menengah. Profesional bermakna suatu aktivitas yang

dilaksanakan seseorang pendidik dan menjadi referensi pendapatan terhadap kebutuhan keahlian, kecakapan, ketangkasan, yang memenuhi kualitas standar mutu atau norma tertentu yang diperlukan dalam profesi seorang pendidik (Hatta, 2018).

Melalui Bab II Pasal 2 mengamanatkan bahwa guru profesional adalah guru mempunyai posisi sebagai tenaga profesional pada tingkat pendidikan dasar, menengah, dan anak usia dini dalam tahap pendidikan formal yang dituangkan dalam peraturan UU. Pengakuan atas keterampilan profesional guru dituangkan dalam sertifikat pendidik. Peran profesi guru dijelaskan pada Pasal 4 yang bertujuan untuk menunjang harkat dan martabat guru serta berperan sebagai peserta didik dalam peningkatan mutu pendidikan nasional.

Pengaturan Pasal 6 mengisyaratkan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang memiliki misi dan visi untuk melaksanakan dan mensukseskan sistem pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan nasional. Perkembangan potensi peserta didik untuk menjadikan manusia yang beriman, berbudi luhur, dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dapat menjadi warga negara yang demokratis, mandiri, berintegritas dan berjiwa besar. Ketentuan Pasal 8 telah mengisyaratkan bahwa kompetensi guru terdiri dari 4 (empat) bagian, yaitu: kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesional yang akan diperoleh jika telah mencapai jenjang pelatihan dan menyelesaikan pendidikan profesi. Pembelajaran yang baik harus didukung oleh keaktifan dan kehadiran seorang guru yang memiliki kompetensi.



Gambar 1.3: Kompetensi Guru

Sumber: <https://ujione.id/standar-kompetensi-guru-yang-harus-dimiliki-pengajar/>.

Karakteristik Guru Profesional

Profesi kependidikan terbagi menjadi dua bagian berupa profesi pendidik dan profesi tenaga kependidikan (tendik). Pendidik dan tendik adalah 2 (dua) bentuk profesi atau pekerjaan yang saling terintegrasi. Karakteristik pendidik dengan tingkat profesionalitas perlu selalu bekerja sama dengan kehadiran dan dukungan tendik. Partisipasi dan kehadiran tendik memerlukan dukungan guru yang profesional sebagai aktor intelektual dalam pembelajaran di kelas (Munawir, Erindha and Sari, 2023).

Eksistensi guru profesional diperlukan untuk menjaga konsistensi dan meningkatkan pendidikan. Penambahan karir dalam profesi guru diharapkan dapat mendayagunakan kompetensi dan kinerja dalam upaya merealisasikan proses pendidikan dan pembelajaran di dalam dan luar kelas. Upaya penambahan kompetensi dan profesionalitas harus sejalan beriringan dan selalu diupayakan dapat terus memberikan prestasi kinerja, apresiasi, kesejahteraan, dan perlindungan status eksistensi terhadap guru.

Guru berkarakter teladan membutuhkan beberapa persyaratan yang mendukung karier dan eksistensi profesionalitas, yaitu:

1. Adil berarti memperlakukan peserta didik dengan cara yang relatif seimbang dan relevan.
2. Percaya berarti memiliki keyakinan terhadap kemampuan setiap peserta didik untuk berkembang dan berdinamika.
3. Sabar dan rela berkorban berarti kemampuan dalam rangka memperjuangkan, mengendalikan perilaku, emosi jiwa dan kerelaan hati dalam proses peningkatan pembelajaran.
4. Wibawa berarti pembawaan dan keteladanan baik dengan kemampuan dan pengaruh melalui penghormatan pada orang lain dengan sikap dan perilaku yang didasarkan pada karakter pemimpin yang penuh daya pikat yang baik.
5. Bergembira berarti upaya menciptakan suasana keharmonisan, membangun rasa humor, penyajian serius namun santai dan menyiapkan materi secara komprehensif.
6. Bersikap baik terhadap rekan guru berarti membangun komunikasi efektif, proaktif dan berelasi secara sehat di antara rekan kolega atau sejawat.

7. Bersikap baik terhadap masyarakat berarti membantu dalam melayani kegiatan bersama masyarakat sekitar dan kepedulian terhadap lingkungan sekitar sekolah berdomisili.
8. Menguasai mata pelajaran berarti memahami dan mengetahui kondisi pembelajaran dalam rangka terus berupaya menambah wawasan dan kemampuan seiring dengan pertumbuhan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS).
9. Mencintai mata pelajaran yang diberikan berarti kemampuan dalam mengajarkan sebuah mata pelajaran untuk mendatangkan kegembiraan dan suka cita bagi peserta didik untuk terus belajar.
10. Berpengetahuan luas berarti memiliki pandangan dan pengetahuan cukup terhadap perkembangan dunia luar yang dinamis agar mampu mengintegrasikan dan mensinkronkan dengan pelajaran sekolah.

Kehadiran *era industri 4.0* dan *society 5.0* dalam kehidupan pendidikan dan pembelajaran merupakan tantangan baru bagi tenaga pendidik dan tendik untuk beradaptasi dalam menerapkan dan meningkatkan kualitas di sekolah. Kesadaran dan komitmen dalam pengembangan karakter guru profesional memerlukan kebersamaan, soliditas dan solidaritas bersama. Guru harus menjadi teladan dalam setiap aktivitas pembelajaran melalui karakter baik yang dimiliki.



Gambar 1.4: Karakteristik Guru Profesional

Sumber: <https://www.utakatikotak.com/10-Karakter-yang-harus-dimiliki-oleh-guru-Profesional/kongkow/detail/10339>.

Komitmen Guru Profesional

Membangun komitmen guru profesional perlu ditunjukkan melalui keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban yang diemban dalam melahirkan karya. Aktualisasi diri guru diwujudkan melalui sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan IPTEKS (Afifa, 2022).



Gambar 1.5: Komitmen Guru Profesional

Sumber:

<https://www.gurusiana.id/read/titahandipah/article/komitmen-1446240>.

Kode Etik Guru

Etik merupakan sebuah IPTEKS mengenai norma atau tradisi atau aturan dari aktivitas dan perilaku kehidupan manusia dalam lingkungan masyarakat yang beradaptasi mengikuti perkembangan. Etika berbicara mengenai tingkah laku yang benar atau salah, baik atau buruk serta sesuatu yang bertentangan (Suhaila, 2021).

Jabatan atau profesi dapat diterjemahkan berdasarkan kode etik yang merupakan kendali dari semua tindakan profesi yang terkait dengan keahlian. Profesi Keguruan memiliki kode etik yang menjunjung tinggi terhadap martabat manusia, memelihara dan menjaga kesejahteraan komunitas, melaksanakan pengabdian bagi anggota profesi, meningkatkan kualitas profesi dan meningkatkan mutu organisasi profesi. Guru senantiasa berakselerasi secara optimal terutama dalam mengupayakan pendidikan berwatak, berkarakter, berperilaku dan berbudi pekerti agar dapat memelihara garba ilmiah, wibawa lembaga dan tenaga kependidikan (tendik).

Guru merupakan tenaga profesional yang membutuhkan pedoman atau acuan atau referensi berupa kode etik guru agar terhindar dari berbagai macam penyimpangan dan penyalahgunaan. Kode etik menjadi suatu panduan dan rujukan bagi tenaga profesional (sesuai dengan tuntutan dan persyaratan profesi) untuk terus dapat berkarya dan berinovasi. Setiap pendidik memegang teguh profesi untuk berperilaku dan bertindak atas dasar kode etik guru sebagai penanda positif dalam perkembangan kualitas pembelajaran.

Istilah profesional terdapat pada profesi lain seperti insinyur, dokter, pengacara, peneliti yang bertugas melaksanakan, mentaati dan terikat dalam aturan kode etik profesi. Seorang guru sebagai pelaksana profesional berkewajiban untuk melaksanakan tugas membimbing, mendamping, mengedukasi, dan meliterasi berbagai pengetahuan kepada peserta didik. Kode etik merupakan rambu-rambu yang mengikat aktivitas tenaga pendidik untuk keperluan pembelajaran dalam mencapai tujuan pendidikan.



Gambar 1.6: Kode Etik Guru

Sumber: <https://gurusekali.com/pedagogik/kode-etik-guru-dalam-meningkatkan-mutu-pendidikan/>.

Kualifikasi dan Pembinaan Guru

Guru diharapkan dapat memenuhi ketentuan kualifikasi yang berstandar, berlaku, bersyarat dan ditentukan pemerintah melalui pengetahuan kompetensi pedagogik, profesionalisme, kepribadian dan sosial yang tertuang dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Profesionalitas bereferensi pada kualitas atau perilaku individu terhadap pelayanan dan pekerjaan. Profesionalitas menunjuk pada jenjang kualifikasi dan kompetensi dari profesi yang terdefinisi dan terdaftar. Profesionalitas berpatokan melalui sikap para anggota profesi berdasarkan derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki dalam upaya melaksanakan pekerjaan (Setiawan, 2021).

Guru yang telah memiliki kualifikasi tertentu berkewajiban untuk mengimplementasikan tugas dan peran sebagai pelaksana pendidikan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI Pasal 39 Ayat (2) mengisyaratkan tentang tugas dan fungsi seorang guru profesional. Bersumber pada pedoman, peraturan, referensi dari Pasal 20 UU Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen serta Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, maka seorang profesional memiliki kualifikasi dalam pembinaan, yaitu:

1. Membuat rencana pembelajaran;
2. Melakukan proses pembelajaran berkualitas dan terukur;
3. Memonitor, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
4. Mendampingi dan melatih peserta didik;
5. Melaksanakan penelitian dan abdimas;
6. Mendelegasikan tugas tambahan yang melekat pada aktivitas utama yang relevan;
7. Menambah dan memenuhi kualifikasi akademik;
8. Menjaga kompetensi secara terus-menerus.



Gambar 1.7: Kualifikasi dan Pembinaan Guru

Sumber: <https://www.silabus.web.id/kualifikasi-pendidikan-guru/>.

Daftar Pustaka

- Afifa, M. (2022). Memahami Komitmen Guru Profesional, *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(2), p. 86. Available at: <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i2.6968>.
- Fahrul Siregar. (2015). *Etika Sebagai Ilmu Filsafat*. DE'RECHTSSTAAT, 1(1), pp. 54–61.
- Fatmawati, I. (2021). Peran Guru Dalam Pengembangan Kurikulum Dan Pembelajaran. *Revorma, Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, 1(1), pp. 20–37. Available at: <http://ejournal-revorma.sch.id>.
- Hatta, M. (2018). *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru*.
- Munawir, M., Erindha, A.N. and Sari, D.P. (2023). Memahami Karakteristik Guru Profesional, *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1), pp. 384–390. Available at: <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1.1108>.
- Munir Yusuf. (2018). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo, p. 126.
- Setiawan, A. (2021). *Profesi dan Etika Keguruan*. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents.
- Sidiq, U. (2018). *Etika dan Profesi Keguruan*. STAI Muhammadiyah Tulungagung.
- Suhaila, L.A. (2021). Jurnal Penelitian Pendidikan Pelanggaran Moral dan Etika Profesi Guru Berdampak dalam Lingkungan Pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 38(2), pp. 60–64. Available at: <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/JPP/article/view/34049>.
- Wardani, I.G.A.K. (2012). Mengembangkan Profesionalisme Pendidik Guru (Kajian Konseptual Dan Operasional). *Jurnal Pendidikan*, 13(1), pp. 32–44. Available at: <https://doi.org/10.33830/jp.v13i1.357.2012>.

PROFIL PENULIS



**Ir. Norbertus Tri Suswanto Saptadi,
S.Kom., M.T., M.M., IPM.**

Lahir di Cirebon Jawa Barat pada tanggal 7 Juni 1975. Memiliki Jabatan Fungsional Lektor Kepala, Pembina Tingkat I (IVb). Menyelesaikan pendidikan Sarjana Komputer (S.Kom.) di Universitas Teknologi Digital Indonesia (UTDI) tahun 1998, Magister Manajemen (M.M.) di Universitas Hasanuddin (UNHAS) tahun 2004, Magister Teknologi Informasi (M.T.) di Universitas Gadjah Mada (UGM) tahun 2007, Insinyur (Ir.) di Pendidikan Profesi Insinyur UNHAS tahun 2020, Insinyur Profesional Madya (IPM.) di Persatuan Insinyur Indonesia (PII) tahun 2021, Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) LX Lemhannas RI tahun 2020.

Kuliah Doktoral di Fakultas Teknik UNHAS 2020-sekarang. Bekerja sebagai Dosen pada Program Studi Teknik Informatika Fakultas Teknologi Informasi Universitas Atma Jaya Makassar (UAJM). Peraih Poster terbaik tahun 2016 dari DPRM Dikti. Dosen berprestasi IKDKI tahun 2020 dan 2021. Pernah menjabat Kepala UPT Komputer, Kepala BAPSI, Wakil Dekan FT, Dekan FT dan FTI, Wakil Rektor III, Ketua Penjaminan Mutu UAJM. Tim PAK Dosen dan Asesor BKD. *Reviewer International Conference* dan Jurnal SINTA. Menulis media massa Tribun Timur, Koinonia, Bisnis Sulawesi, Sesawi.net, Mirifica.net, HidupKatolikCom, KatolikanaTV, OMKNet, Jalan Hidup Katolik, dll. Aktivis organisasi IKAL LX, IARMI, DPP/DPD ISKA, BAPOMI Sulsel, LP3KD Sulsel, IKDKI SulSelTraBar, Komkep KAMS, Komsos KAMS, PUKAT KAMS, TPP KAMS, FMKI KAMS, Pengurus Kebun Sawit Laimbo, PII Makassar, Depas Paroki Mariso, dll.

Email Penulis: ntsaptadi@gmail.com.

BAB 2

HAKIKAT PROFESI

KEGURUAN

Dewi Mardhiyana, M.Pd.
Universitas Pekalongan

Pengantar

Istilah profesi digunakan untuk menggambarkan pekerjaan seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Orang yang kerjanya dokter, dianggap sebagai dokter berdasarkan profesinya. Orang yang kerjanya mengajar disebut guru. Selain itu, ada yang menyatakan bahwa profesi yang dijalannya adalah pengamen, pedagang, tukang batu, tukang parkir dan lain-lain. Dalam hal ini, istilah profesi identik dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan seseorang. Keragaman istilah profesi mengharuskan kita untuk memahami kriteria mana saja yang disebut sebagai profesi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua pekerjaan dapat digambarkan sebagai profesi. Pekerjaan yang hanya memenuhi kriteria tertentu saja yang dikatakan sebagai suatu profesi.

Guru adalah pendidik profesional yang bertugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru melakukan berbagai tugas termasuk *transfer of knowledge*, *transfer of value*, dan *transfer of skill*. Tentunya ini menjadi hal yang tidak mudah bagi guru. Banyak opini yang beranggapan bahwa mengajar adalah hal yang sepele karena hanya berdasarkan kemampuan memahami materi dan berbicara. Padahal, menjadi seorang guru pada hakikatnya membutuhkan kemampuan dalam mengontrol diri sendiri dan orang lain. Dengan demikian, guru merupakan suatu profesi karena membutuhkan keahlian atau keterampilan khusus yang tidak dapat dikuasai oleh orang lain di luar bidang pendidikan.

Pengertian Profesi

Secara etimologis, profesi berasal dari kata bahasa Inggris *profession*, yang berarti pekerjaan. Pada bahasa Latin, yaitu *profectus* yang berarti pengakuan. Pengakuan tersebut menunjukkan adanya kemampuan atau kompetensi untuk melaksanakan suatu tugas. Pada *webster's new world dictionary*, kata profesi berarti pekerjaan yang menuntut adanya pendidikan tinggi (Alma, 2012). Secara terminologi, profesi bermakna sebagai pekerjaan yang mensyaratkan pendidikan tinggi dengan menitikberatkan pada pekerjaan intelektual. Pekerjaan intelektual menunjukkan adanya persyaratan pengetahuan secara teoritis sebagai alat untuk kegiatan secara praktis (Danim, 2002). Oleh karena itu, profesi mempunyai tiga pilar yaitu pengetahuan, kompetensi, dan persiapan akademik.

Secara leksikal, kata profesi memiliki beberapa arti dan konotasi. Pertama, profesi merupakan suatu kepercayaan (*to profess means to trust*) atau suatu keyakinan (*to belief in*) terhadap kredibilitas diri sendiri. Kedua, profesi merupakan perwakilan atau ungkapan dari urusan atau pekerjaan tertentu (*a particular business*) (Hornby et al., 1962). Berdasarkan berbagai definisi yang berbeda-beda, dapat diambil kesimpulan bahwa profesi merupakan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang untuk dijadikan sumber pendapatan. Pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian, keterampilan, atau kemampuan yang memenuhi standar tertentu dan membutuhkan pendidikan profesi.

Definisi profesi menunjukkan bahwa profesi dan pekerjaan memiliki definisi yang berbeda. Istilah yang mudah dipahami oleh masyarakat adalah profesi tentu saja suatu pekerjaan, tetapi pekerjaan belum tentu suatu profesi. Profesi membutuhkan aturan yang harus diikuti, sedangkan pekerjaan tidak perlu memiliki aturan yang baku. Istilah ini harus diberikan kepada masyarakat karena hampir semua orang beranggapan bahwa pekerjaan sama dengan profesi.

Suatu profesi biasanya berawal dari kepercayaan masyarakat (*public trust*). Kepercayaan ini menetapkan profesi sebagai sekelompok ahli yang bekerja secara profesional. Kepercayaan

masyarakat terhadap profesi didasarkan pada tiga hal. Pertama, kepercayaan masyarakat didasarkan pada kompetensi atau keahlian khusus yang tidak dimiliki oleh orang lain. Kedua, kepercayaan masyarakat didasarkan karena kelompok profesional dapat mengatur dirinya sendiri. Ketiga, kepercayaan masyarakat didasarkan karena anggota profesi memberikan layanan kepada masyarakat.

Istilah yang Terkait dengan Profesi

Terdapat beberapa istilah yang terkait dengan profesi. Istilah-istilah tersebut yaitu profesi, profesional, profesionalisme, profesionalitas dan profesionalisasi. Istilah-istilah tersebut diuraikan sebagai berikut (Sanusi, 1991).

1. Profesi

Profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan kompetensi, tanggung jawab dan loyalitas anggota. Jabatan atau pekerjaan tersebut menuntut anggotanya untuk terus memperbaharui keahlian sesuai perkembangan teknologi. Keahlian dapat dilakukan sebelum dan sesudah menjalani profesi.

2. Profesional

Profesional memiliki dua makna. Pertama, menunjukkan sebutan kepada orang yang menyandang profesi. Kedua, menunjukkan penampilan orang yang bekerja sesuai dengan profesinya. Makna sebutan dan penampilan ini diakui secara resmi dan tidak resmi. Pengakuan resmi diberikan oleh lembaga yang berwenang seperti pemerintah atau organisasi profesi. Sedangkan pengakuan tidak resmi diberikan oleh masyarakat dan pengguna layanan profesi.

3. Profesionalisme

Profesionalisme mencerminkan tingkat keprofesionalan, komitmen dan sikap anggota profesi untuk bekerja sesuai dengan kode etik profesi yang ideal. Profesionalisme menjadi penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi. Profesionalisme menjadi motivasi dari dalam diri seseorang sebagai pendorong untuk berkembang lebih jauh menuju pemenuhan profesional.

4. Profesionalitas

Profesionalitas menunjukkan kualitas atau sikap anggota profesi terhadap profesinya. Profesionalitas juga menunjukkan tingkat pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki anggota profesi dalam melaksanakan tugasnya. Istilah profesionalitas menggambarkan profesionalisme dalam hal sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugasnya.

5. Profesionalisasi

Profesionalisasi merupakan proses yang mengarah pada perwujudan dan peningkatan profesi untuk mencapai kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Melalui profesionalisasi, seseorang dapat mencapai kriteria profesional tertentu secara bertahap.

Ciri dan Karakteristik Profesi

Terdapat beberapa sumber untuk ciri profesi. Menurut Hoyle (1969), suatu profesi memiliki enam ciri, yaitu:

1. Profesi mencerminkan suatu pelayanan sosial (*a profession performs an essential social service*).
2. Profesi didasarkan pada tubuh pengetahuan yang sistematis (*a profession is founded upon a systematic body of knowledge*).
3. Profesi membutuhkan pelatihan yang cukup lama (*a profession requires a lengthy period of academic and practical training*).
4. Profesi memiliki tingkat otonomi yang tinggi (*a profession has a light degree of autonomy*).
5. Profesi memiliki kode etik (*a profession has a code of ethics*).
6. Profesi berkembang dalam pemberian jasa (*a profession gengerat in service growth*).

Menurut Arbi & Syahrin (1992), jabatan profesional harus memiliki ciri utama, yaitu:

1. Diperoleh melalui proses pelatihan formal
2. Memperoleh pengakuan dari masyarakat
3. Terdapat pengawasan dari organisasi profesi, misalnya IDI, PGRI dan lain-lain

4. Memiliki kode etik sebagai dasar untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab profesi.

Sementara Supriadi (1998) menyatakan ciri profesi, yaitu:

1. Memiliki tujuan dan makna sosial karena harus melayani masyarakat.
2. Membutuhkan keahlian tertentu yang diperoleh melalui pendidikan yang lama dan intensif di lembaga-lembaga tertentu yang bertanggung jawab secara sosial.
3. Mendapat dukungan dari suatu disiplin ilmu.
4. Terdapat kode etik profesi yang menjadi panduan perilaku para anggotanya.
5. Memperoleh imbalan secara finansial sebagai hasil dari profesi baik secara perorangan maupun kelompok.

Adapun karakteristik profesi menurut Ornsetin & Levine (1984), yaitu:

1. Mengabdikan kepada masyarakat yang menjadi karir seumur hidup (tidak berganti pekerjaan).
2. Membutuhkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang tidak bisa dikuasai masyarakat umum.
3. Menggunakan hasil penelitian dan mengaplikasikan hasil penelitian tersebut.
4. Membutuhkan pelatihan khusus dalam jangka waktu yang cukup lama.
5. Diverifikasi berdasarkan lisensi standar (perlu adanya lisensi khusus untuk memegang posisi ini).
6. Otonomi dalam pengambilan keputusan tentang bidang pekerjaan tertentu (tidak diatur oleh orang lain).
7. Bertanggung jawab atas keputusan yang dibuat tentang layanan yang diberikan (tidak dilimpahkan ke atasan atau instansi).
8. Memiliki komitmen terhadap jabatan dengan menekankan layanan yang ditawarkan.
9. Memakai staf administrasi untuk memudahkan dalam proses profesinya.
10. Memiliki organisasi profesi yang diatur sendiri oleh anggota profesi.

Hakikat Profesi Keguruan

11. Memiliki organisasi profesi yang bertujuan untuk mengetahui dan mengakui keberhasilan para anggotanya.
12. Memiliki kode etik yang menjelaskan hal-hal yang terkait layanan yang diberikan, seperti sanksi atau hukuman.
13. Memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dari masyarakat dan anggota profesinya.
14. Memiliki status sosial dan ekonomi yang tinggi jika dibandingkan dengan jabatan lainnya.

Sedangkan karakteristik profesi menurut Lieberman (1956) adalah:

1. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang unik, memiliki bidang garapan yang jelas dan menjadi pekerjaan yang penting.
2. Profesi membutuhkan kemampuan intelektual yang berbeda dengan pekerjaan lainnya.
3. Profesi membutuhkan waktu yang lama untuk memperoleh kompetensi.
4. Adanya rentang otonomi yang luas untuk praktisi individual maupun kelompok pekerjaan secara keseluruhan sehingga anggota profesi memiliki jaminan untuk melakukan pelayanan sendiri.
5. Adanya konsekuensi dari otonomi yang dilimpahkan kepada tenaga profesional sehingga harus bertanggung jawab secara penuh.
6. Profesi lebih mengutamakan kepentingan pelayanan daripada keuntungan secara ekonomi.
7. Pelayanan hanya dilakukan oleh yang berkompeten.
8. Adanya kesadaran dari anggota ataupun organisasi profesi untuk bertanggung jawab terhadap perilakunya sendiri.

Guru dan Keguruan

Secara etimologi, guru berasal dari Bahasa Indonesia yang artinya orang yang mengajar. Menurut Bahasa Jawa, istilah guru sering disebut “digugu dan ditiru”, yang berarti meneladani nasehat dan tindakan. Sedangkan dalam Bahasa Inggris, kata guru bermakna sebagai *teacher* (pengajar), *tutor* (pengajar privat), *educator* (pendidik), ataupun *lecturer* (pemberi kuliah). Secara terminologi,

guru merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik, mulai dari perkembangan kognitif, afektif dan psikomotorik.

Untuk menyandang predikat sebagai guru tidaklah mudah. Menurut Undang-undang nomor 20 tahun 2003 (Depdiknas, 2003) dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Bab VI tentang Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan pasal 28 (Depdiknas, 2005), syarat untuk menjadi guru, yaitu:

1. Memiliki kompetensi dan kualifikasi akademik sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi akademik seorang guru harus dibuktikan dengan ijazah yang relevan atau sertifikat keahlian yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa guru merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan cara mendidik, mengajar, membimbing, melatih, mengarahkan dan memberi nilai. Sedangkan keguruan merupakan hal-hal yang berkaitan dengan guru, seperti pengajaran atau pendidikan.

Dalam pendidikan, guru memiliki tiga tugas utama, yaitu tugas profesional, kemasyarakatan dan manusiawi. Tugas profesional merupakan tugas yang berkaitan dengan profesinya, seperti mendidik, mengajar, melatih, dan lain-lain. Tugas kemasyarakatan merupakan tugas sebagai anggota masyarakat sebagai pencipta masa depan. Sedangkan tugas manusiawi merupakan tugas sebagai seorang manusia.

Pengertian Profesi Keguruan

Salah satu kriteria penting dari profesi adalah adanya dasar teori yang sistematis. Pada profesi keguruan, kriteria ini penting karena berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian profesional yang perlu

dimiliki oleh guru. Hal ini diungkapkan oleh Hoyle (1969) bahwa untuk menjadi guru harus didasari oleh pengetahuan dan keahlian, baik dari segi mata pelajaran (*subject matter*) ataupun teori belajar mengajar (*how to teach subject matter*).

Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mendefinisikan profesi keguruan sebagai berikut:

1. Profesi keguruan merupakan pengabdian/komitmen terhadap kepentingan peserta didik untuk menjadi manusia seutuhnya.
2. Anggota profesi keguruan terikat pada perilaku dan sikap pendidik yang dirumuskan melalui kode etik guru Indonesia.
3. Anggota profesi keguruan dituntut untuk menyelesaikan proses pendidikan yang relatif panjang.
4. Anggota profesi keguruan dihimbau untuk memperbaharui pengetahuannya.
5. Anggota profesi keguruan harus memiliki keterampilan teknis untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik.
6. Anggota profesi keguruan harus menjamin bahwa hak profesi diimbangi dengan imbalan profesinya (Oviyanti, 2016).

Syarat Profesi Keguruan

Menurut Law & Glover (2000), syarat untuk menjadi guru harus memiliki 3 kriteria, yaitu:

1. Memiliki spesialisasi dengan latar belakang teori yang luas, yang meliputi: (a) pengetahuan umum yang luas, dan (b) keahlian khusus yang mendalam.
2. Merupakan karir yang dibina secara organisatori, yang meliputi: (a) terikat pada organisasi profesi, (b) memiliki otonomi jabatan, (c) memiliki kode etik profesi, dan (d) mengabdikan seumur hidup.
3. Diakui oleh masyarakat sebagai profesi, yang meliputi: (a) mendapat dukungan dari masyarakat, (b) mendapat perlindungan hukum, (c) memiliki kondisi kerja yang sehat, dan (d) mendapat jaminan kehidupan yang layak.

Sementara National Educational Association (1969) mengemukakan beberapa syarat yang ada pada profesi guru, yaitu:

1. Jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual
Profesi guru jelas melibatkan kegiatan intelektual karena mengajar merupakan aktivitas intelektual. Kegiatan yang dilakukan guru juga menjadi dasar untuk persiapan kegiatan keprofesian selanjutnya. Hal ini menjadikan mengajar sebagai ibu dari semua profesi (Stinnet & Hugget, 1963).
2. Jabatan yang menggeluti batang tubuh ilmu yang khusus
Semua jabatan memiliki monopoli pengetahuan yang berbeda dengan profesi lainnya. Kejelasan batang tubuh ilmu memungkinkan mereka untuk memantau dan melindungi masyarakat dari penyalahgunaan jabatan. Ada yang beranggapan bahwa mengajar adalah seni (*art*), tapi ada juga yang beranggapan bahwa mengajar adalah sains (*science*) (Stinnet & Hugget, 1963).
3. Jabatan yang memerlukan waktu pelatihan yang lama
Jabatan profesional berbeda dengan jabatan non profesional, misalnya dalam menyelesaikan pendidikan. Jabatan profesional diperoleh melalui pendidikan oleh perguruan tinggi. Sedangkan jabatan non profesional diperoleh melalui pengalaman praktik magang atau campuran magang dan kuliah (Ornsetin & Levine, 1984).
4. Jabatan yang membutuhkan latihan berkesinambungan
Jabatan guru tampaknya menjadi indikator kuat sebagai jabatan profesional, karena guru melaksanakan berbagai kegiatan pengembangan profesional hampir setiap tahun. Kegiatan pengembangan profesional yang dilakukan bisa berupa yang mendapatkan kredit maupun tanpa kredit. Tujuan kegiatan pengembangan profesional adalah agar guru menjadi pembelajar mandiri yang terus mengembangkan profesinya, seperti keikutsertaan dalam program pengembangan profesi pemerintah.
5. Jabatan yang menjanjikan karir hidup dan keanggotaan yang permanen
Jumlah guru relatif banyak. Hal ini karena belum banyak guru yang pindah ke bidang lain, meskipun penghasilan guru relatif rendah.
6. Jabatan yang menentukan standar (baku)nya sendiri
Setiap anggota profesi pasti dianggap memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan profesinya. Untuk

standar guru masih diatur secara ketat oleh pemerintah atau pihak lain, seperti yayasan pada pendidikan swasta.

7. Jabatan yang lebih mementingkan pelayanan daripada keuntungan pribadi

Kedudukan guru memiliki dimensi sosial karena memiliki peran sebagai agen perubahan dalam masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa guru tidak hanya mempertimbangkan keuntungan finansial tetapi juga dimensi sosial dan spiritual. Banyak guru di Indonesia yang menjalankan profesinya dengan tulus meskipun mendapatkan pendapatan dibawah standar kelayakan.

8. Jabatan yang memiliki organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat

Profesi guru memiliki organisasi profesi, yaitu Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) yang menjadi wadah bagi seluruh guru dari TK sampai SMA/SMK. Tugas utama profesi guru adalah mengabdikan kepada masyarakat dalam dunia pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme profesi guru diartikan sebagai upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Status Profesi Guru

Sebagai profesi, status guru tercermin dalam status akademik, ekonomi dan organisasi. Penjelasan masing-masing status tersebut adalah sebagai berikut.

1. Status Akademik

Status akademik berarti status seorang guru berasal dari persyaratan formal dan substansial yang dimiliki guru. Persyaratan formal terkait dengan kualifikasi pendidikan guru dan jumlah pelatihan yang telah diikuti guru. Sedangkan persyaratan substansial mengacu pada tingkat kompetensi minimum yang harus dimiliki guru.

2. Status Ekonomi

Status ekonomi artinya status guru tercermin dari penghargaan, penghasilan, dan kesejahteraan guru. Status ekonomi tidak hanya tercermin dari tingkat penghasilan tetapi juga harus disesuaikan

dengan taraf hidup yang berlaku. Status ekonomi tidak hanya diukur dari besar kecilnya gaji dan tunjangan, namun ada juga fasilitas yang diterima guru seperti: hak cuti, asuransi kesehatan, dan lain-lain.

3. Status Organisasi

Status organisasi artinya status seorang guru terlihat dari keberadaan organisasi profesinya. Keberadaan organisasi profesi dinilai dengan kriteria internal dan eksternal. Kriteria internal mengacu pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Sedangkan kriteria eksternal mengacu pada kemampuan organisasi profesi untuk memenuhi kewajiban lingkungannya, misalnya dengan berpartisipasi dalam kebijakan pendidikan nasional.

Daftar Pustaka

- Alma, B. (2012). *Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Arbi, S. Z., & Syahrin, S. (1992). *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Association, N. E. (1969). *Audiovisual Instruction Department, New Media and College Teaching*. Washington: NEA.
- Danim, S. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Depdiknas. (2003). *Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. (2005). *Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Hornby, A. S., Gatenby, E. V., & Wakefield, H. (1962). *The Advanced Learner's Dictionary of Current English*. London: Oxford University Press.
- Hoyle, E. (1969). *The Role of Teacher*. New York: Routledge & Kegan Paul Ltd.
- Law, S., & Glover, D. (2000). *Educational Leadership and Learning*. UK: Mc Graw-Hill Education.
- Lieberman, M. (1956). *Education of Profession*. New Jersey: Pentic-Hall.
- Ornsetin, A. C., & Levine, D. U. (1984). *An Introduction to The Foundation Education (third ed.)*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Oviyanti, F. (2016). Tantangan Pengembangan Pendidikan Keguruan di Era Global. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 267–282.
- Sanusi, A. (1991). *Studi Pengembangan Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*. Bandung: IKIP Bandung.
- Stinnet, T. M., & Hugget, A. J. (1963). *Professional Problems of Teacher (2nd)*. London: Collier-Macmillan.
- Supriadi, D. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita.

PROFIL PENULIS



Dewi Mardhiyana, M.Pd.

Penulis memiliki ketertarikan terhadap pendidikan, khususnya pendidikan matematika mulai pada tahun 2008. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk ke program studi S1 Pendidikan Matematika Universitas Pekalongan dan berhasil lulus pada tahun 2012. Kemudian pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan S2 Pendidikan Matematika

Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) dengan beasiswa DIKTI dan berhasil lulus pada tahun 2015. Mulai tahun 2016 sampai sekarang, penulis menjadi dosen di Universitas Pekalongan.

Penulis memiliki kepakaran dibidang pendidikan matematika. Untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis aktif melakukan penelitian dan pengabdian di bidang kepakarannya, seperti kurikulum pendidikan, penilaian pembelajaran, media pembelajaran, model pembelajaran, dan lain sebagainya. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi, pemerintah daerah dan Kemenristek DIKTI. Penulis juga aktif membimbing mahasiswa yang mengikuti lomba karya tulis ilmiah (LKTI) dan Program Kreativitas Mahasiswa (PKM). Selain itu, penulis berusaha untuk aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada orang lain.

Email Penulis: dewimardhiyana139@gmail.com.

BAB 3

KODE ETIK DALAM PROFESI KEGURUAN

Syamsi Edi, S.Pd., M.Pd.
Universitas Panca Sakti

Kode Etik

Etika adalah konsep penilaian sifat kebenaran atau kebaikan dari perilaku sosial menurut tradisi yang dimiliki oleh individu maupun kelompok tertentu. Kata etis berarti sesuai dengan nilai nilai, dan norma yang dianut oleh sekelompok orang atau masyarakat tertentu. Syarifan Nurjan, MA. (2015: 80). Sedangkan secara etimology kode etik merupakan pola aturan, tata cara, dalam melakukan pekerjaan pada profesi tertentu. kode etik juga merupakan pola aturan atau tata cara etis sebagai pedoman perilaku. Dr Ali Nurhadi, S. Pd, M.Pd (2017:54) sedangkan Soetjipto dan Rafli Kosasi menyatakan bahwa kode etik suatu profesi merupakan norma-norma yang harus dipatuhi oleh setiap anggota profesi di dalam melakukan tugas tugas profesinya dan dalam hidupnya di tengah tengah masyarakat (Heri Susanto 2020:21).

Sebagai Seorang profesional mereka mempunyai ilmu pengetahuan dan keahlian yang khusus. Oleh sebab itu disusunlah etika profesional dengan tujuan untuk mengatur bagaimana pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dapat diterapkan sesuai dengan norma norma yang telah mereka sepakati. khususnya situasi-situasi yang berhubungan dengan masalah moral. Hal ini biasanya terkait dengan kemampuan para profesional dalam hal membuat penilaian dan keputusan yang tidak bisa dilakukan oleh orang awam. Contoh awal etika profesional adalah Sumpah Hippokrates yang sampai sekarang masih diikuti para

Dokter .(https://id.wikipedia.org/wiki/Kode_etik_profesi) diakses senin 6 Juni 2023. Jam 14 12. Kode etik : merupakan aturan atau tata cara etis sebagai pedoman berperilaku. Syarifan Nurjan, MA.(2015:79).

Etika berlaku pada masyarakat umum saja. namun kode etik hanya berlaku pada masyarakat profesi tertentu saja. Misalnya kode etik seorang dokter maka hanya berlaku pada sekelompok orang yang berprofesi dokter saja. Bila pelanggaran etika pada masyarakat awam hanya menimbulkan rasa malu saja, yaitu menyandang sebutan sebagai manusia yang tidak beretika, sedangkan pelanggaran kode etik pada profesi tertentu mengakibatkan hilangnya suatu kepercayaan. Oleh karena itu seorang profesional harus betul betul menjaga kode etik profesinya agar dia selalu mendapatkan kepercayaan dari kliennya. Misalkan guru yang ber emosi tidak stabil, maka akan dipertanyakan apakah dia seorang guru yang profesional. Pada hal hal tertentu, pelanggaran kode etik tidak hanya mencemarkan nama baik pelakunya, tetapi juga nama baik rekan rekan seprofesinya. Misalnya hanya segelintir guru yang menerima uang suap, tetapi masyarakat akan menilai kebanyakan guru bersikap seperti itu. Oleh karena pentingnya menjaga kode etik maka sepantasnya sesama rekan kerja selalu mengingatkan untuk menjaga kode etik profesionalisme. Pelanggaran kode etik sangatlah merugikan yaitu hilangnya suatu kepercayaan..

Profesi Keguruan

Guru adalah suatu tenaga kerja profesional. Arti profesional artinya pekerjaan yang dia lakukan memerlukan Pendidikan yang tinggi dan Latihan yang berulang ulang. Didalam nya ada suatu gelar kehormatan. Dalam sistem pembayaran gaji dalam Bahasa inggris mempunyai sebutan yang berbeda dengan karyawan biasa. Gaji untuk seorang buruh disebut *wage*. Untuk seorang karyawan disebut *salary*. Sedangkan untuk seorang guru disebut honor yang artinya suatu kehormatan.. Gaji seorang buruh ditentukan dengan seberapa banyak produk yang ia hasilkan, gaji seorang karyawan ditentukan dengan kinerjanya sebagai seorang karyawan, tetapi gaji seorang profesional ditentukan oleh seberapa profesional dia dalam melakukan tugas tugasnya. Dalam hal ini dua orang profesional yang bekerja dalam

jumlah jam yang sama tentunya gajinya bisa saja berbeda. Tetapi perlu digaris bawahi bahwa ada suatu perbedaan antara instruktur atau pelatih dengan profesi keguruan.

Seorang guru olahraga yang mengajar di sekolah maka ia pantas disebut guru olah raga. Tetapi Ketika dia melatih di suatu klub olahraga maka ia disebut instruktur atau pelatih. Guru olahraga yang mengajar di suatu sekolah, sebagai seorang guru tentulah ia wajib mengerjakan administrasi Pendidikan dan perangkat pembelajaran. Namun kadangkala ada juga yang tidak mengerjakan administrasi Pendidikan. Tetapi Ketika dia melatih di suatu klub olahraga sebagai seorang instruktur, dia tidak diwajibkan mengerjakan administrasi Pendidikan dan perangkat pembelajaran. Demikian juga halnya dengan guru music atau computer. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disuatu sekolah ada mata pelajaran yang diajar oleh seorang guru dan ada pula mata pelajaran yang diajar oleh seorang instruktur atau pelatih. Sebagai seorang guru selain membimbing peserta didik menuju tujuan Pendidikan, ia juga berkewajiban untuk menanamkan nilai nilai sikap dan nilai nilai moral. Namun demikian tugas ini tidak hanya dipikul oleh profesi guru saja. Sebagai bentuk miniatur masyarakat, seluruh masyarakat sekolah berkewajiban dalam hal menanamkan nilai nilai sikap dan moral. Sebagai seorang guru haruslah mempunyai empat standar kompetensi yaitu : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional sebagai pendidik, dan kompetensi social. Jadi seorang guru komputer yang memiliki kompetensi pedagogik tetapi belum sesuai standar, maka belumlah dapat dikatakan sebagai guru profesional tetapi cukuplah ia dikatakan sebagai instruktur komputer.

Seorang guru, juga dapat melakukan dua pekerjaan. Guru otomotif misalnya dia dapat bekerja sebagai seorang karyawan dan dia juga dapat juga berprofesi sebagai seorang guru. Oleh karena profesinya yang terhormat maka sepantasnya jika didalam menjalankan tugasnya Guru terikat dengan norma norma atau etika yang mengatur perilakunya sebagai seorang guru agar kehormatannya tidak tercoreng oleh perilakunya yang diluar batas norma norma tersebut.

Sebagai tenaga kerja profesional guru hidupnya berdampingan dengan masyarakat. Begitu melekatnya gelar kehormatan yang disandang oleh seorang guru, maka walaupun ia sudah tidak mengajar lagi, namun orang tetap memanggilnya ibu atau bapak guru. Salah satu standar kompetensi guru adalah kompetensi social. Sehingga di tengah tengah masyarakat guru juga dituntut untuk dapat bersosialisasi demi tercapainya tujuan Pendidikan. Bukan kah sekolah juga merupakan suatu bentuk miniatur suatu masyarakat.

Mengapa harus ada kode etik? Heri Susanto (2020:22) menyatakan bahwa secara umum kode etik diperlakukan dengan beberapa alasan yaitu:

1. Untuk melindungi pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang telah ditetapkan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.
2. Untuk mengontrol terjadinya ketidakpuasan dan persengketaan dari para pelaksana, sehingga dapat menjaga dan meningkatkan stabilitas internal dan eksternal pekerjaan.
3. Melindungi para praktisi di masyarakat, terutama dalam hal adanya kasus kasus penyimpangan Tindakan, melindungi anggota masyarakat dari praktek praktek yang menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Suatu kode etik menggambarkan nilai nilai profesional suatu profesi yang diterjemahkan ke dalam standar perilaku anggotanya Syarifan Nurjan (2015:84) Sama halnya dengan profesi lain, dalam menjalankan tugasnya seorang guru tentulah berbeda dengan karyawan biasa. Jika karyawan biasa dalam menjalankan tugasnya, memerlukan suatu pengawasan, tetapi seorang profesional tidak memerlukan pengawasan dalam menjalankan tugasnya. Klien sudah mempercayakan segala keputusan yang diambilnya. Namun demikian bukan berarti dia bebas untuk melakukan segala tindakannya. Segala Tindakannya diatur dan diawasi oleh norma norma yang dianut oleh sekelompok orang orang seprofesinya yaitu kode etik. Begitu juga dalam hal jam kerja jika seorang karyawan mendapat pemotongan gaji jika datang terlambat atau tidak masuk kerja, tetapi tidak demikian halnya dengan seorang guru. Walaupun kerja seorang guru nampaknya bekerja hanya beberapa jam saja dan tidak mendapat

pemotongan gaji Ketika datang terlambat atau tidak hadir, tetapi sesungguhnya dia harus membuat perangkat pembelajaran sebelum menjalankan tugasnya dan juga harus membuat administrasi Pendidikan diluar jam kerjanya, serta memikirkan strategi pembelajaran diluar jam kerjanya. Oleh karena itu semua maka harus ada kode etik yang mengatur agar guru dapat bekerja secara profesional

Rumusan Kode Etik Profesi Keguruan

Rumusan dan Penjelasan kode etik profesi keguruan adalah sebagai berikut:

1. Guru Berbakti Membimbing Peserta Didik Untuk Membentuk Manusia Indonesia Seutuhnya Yang Berjiwa Pancasila

Jadi tugas guru tidak hanya menyampaikan materi. Oleh karena itu guru berkewajiban untuk mengevaluasi apakah dia sudah berhasil membimbing peserta didiknya menuju tujuan Pendidikan atau malah menjadi beban untuk guru selanjutnya. Berbeda dengan instruktur atau pelatih yang hanya bertanggung jawab dalam bidang kognitif atau motorik saja, tetapi seorang guru juga dituntut untuk mengembangkan nilai nilai sikap terhadap peserta didiknya.

2. Guru Memiliki Dan Melaksanakan Kejujuran Professional

Wali murid menitipkan anaknya ke sekolah tentunya memberi kepercayaan kepada sekolah bahwa sekolah dapat mengantarkan anaknya menuju tujuan Pendidikan yang diharapkan. Dalam hal ini maka dituntut kejujuran seorang guru yang diberi amanat. Dalam memberikan penilaian pun guru dituntut untuk bersikap objektif. Tidak memberikan nilai hanya untuk menyenangkan wali murid atau peserta didik. Nilai yang diberikan hendaklah seharusnya sesuai standar, valid dan kredibel.

3. Guru Berusaha Memperoleh Informasi Tentang Peserta Didik Sebagai Bahan Melakukan Bimbingan Dan Pembinaan

Setiap peserta didik mempunyai karakter yang berbeda beda. Tentunya metode pendidikannya juga berbeda. Oleh karena itu informasi mengenai peserta didik sangat diperlukan untuk

menentukan Teknik Teknik yang digunakan dalam mengatasi permasalahan permasalahan yang dihadapi oleh peserta didiknya. Sebagai contoh si fulan mempunyai Riwayat penyakit dalam. Tetapi di sekolah dia mendapat hukuman mengelilingi lapangan upacara tiba tiba si Fulan pingsan. Tentunya ini tidak akan terjadi jika Guru mempunyai informasi tentang peserta didik sebelumnya. Begitu juga dalam hal menangani peserta didik yang bermasalah. Guru harus mengidentifikasi apakah siswa yang bermasalah tersebut diakibatkan oleh masalah yang terjadi di dalam keluarga peserta didik tersebut. Namun demikian guru tidak harus mengetahui terlalu mendalam mengenai masalah yang terjadi pada peserta didik.

4. Guru Menciptakan Suasana Sekolah Sebaik Baiknya Yang Menunjang Berhasilnya Proses Belajar-Mengajar

Kelengkapan sarana dan prasarana belajar seperti laboratorium, sarana olahraga, dan seni, sangat diperlukan agar peserta didik dapat mempraktekan teori teori yang telah dipelajari di ruang kelas. Selain itu keamanan siswa dalam masyarakat sekolah juga sangat penting. Pastinya orang tua siswa menginginkan anaknya dalam keadaan aman selama dalam lingkungan sekolah. Jangan sampai terjadi suatu Tindakan kekerasan di dalam masyarakat sekolah. Jika memungkinkan hendaklah seorang guru dapat memastikan bahwa siswa siswanya tiba dirumah setelah pulang sekolah dalam keadaan selamat. Jangan sampai yang seharusnya anaknya sudah sampai dirumah tetapi anaknya belum tiba dirumahnya. Dan ternyata disekolah ada kegiatan atau pelajaran tambahan tetapi orang tua tidak mendapat informasi tentang hal tersebut. Tentu saja hal ini menimbulkan kekhawatiran bagi orang tua.

5. Guru Memelihara Hubungan Baik Dengan Orang Tua Murid Dan Masyarakat Disekitarnya Untuk Membina Peran Serta Dan Rasa Tanggung Jawab Bersama Terhadap Pendidikan

Kegiatan belajar mengajar tidak hanya terjadi di dalam ruang sekolah, tetapi ditengah tengah masyarakat pun secara tidak sadar

kegiatan belajar dan mengajar dapat dilakukan seperti misalnya karang taruna atau organisasi pemuda, sehingga diperlukan hubungan baik dengan masyarakat sekitarnya. Begitu juga di tengah tengah masyarakat terdapat fasilitas fasilitas penunjang Pendidikan seperti museum, perpustakaan umum, gelanggang remaja atau gelanggang olah raga. Maka guru tentunya dapat memanfaatkan fasilitas fasilitas tersebut, jika terjadi hubungan yang baik antara pihak sekolah dan masyarakat disekitarnya.

6. Guru Secara Pribadi Dan Bersama Sama Mengembangkan Dan Meningkatkan Mutu Dan Martabat Profesinya

Seiring dengan perkembangan zaman dan ilmu pengetahuan maka permasalahan permasalahan yang dihadapi dalam bidang pendidikan pun turut berkembang. Oleh karena itu seorang guru juga dituntut untuk mengikuti perkembangan jaman untuk dapat memecahkan permasalahan permasalahan di dalam bidang Pendidikan. Oleh karena itu guru dituntut untuk dapat mengembangkan potensi dirinya. Agar dapat memecahkan masalah masalah Pendidikan yang terus berkembang. Hal ini dapat dilakukan dengan selalu mengikuti pelatihan maupun seminar.

7. Guru Memelihara Hubungan Seprofesi, Semangat Kekeluargaan Dan Kesetiakawanan Sosial

Sebagai seorang guru hendaklah menyadari bahwa kesuksesan yang diraihny adalah juga hasil dari dukungan orang lain dan rekan kerjanya. Oleh karena itu tidaklah patut jika ia bersikap sombong dan angkuh. Malah sebaliknya dia seharusnya bersikap rendah hati dan gotong royong. Sebagai contoh jika dia menjabat sebagai wali kelas, tetapi rekan kerjanya sering telat dalam mengumpulkan nilai atau sering tidak hadir, tentunya ini akan merepotkan dirinya sendiri. Dengan terjalinnya hubungan baik dengan rekan kerja tentunya hal hal yang merepotkan seperti itu tidak akan terjadi. Begitu juga untuk kegiatan pembelajaran tertentu, Seperti halnya kegiatan keagamaan misalnya atau kegiatan pentas seni, kadang kala seorang guru tidak dapat

melakukannya sendiri, tetapi memerlukan suatu kegiatan gotong royong dari rekan rekan kerjanya.

8. Guru Secara Bersama Sama Memelihara Dan Meningkatkan Mutu Organisasi PGRI Sebagai Sarana Perjuangan Dan Pengabdianya

Organisasi adalah suatu wadah untuk berdiskusi maupun menimba ilmu yang berkenaan dengan masalah masalah yang dihadapi dalam menjalankan profesinya. Oleh karena itu sebagai anggota organisasi PGRI, guru hendaklah terlibat aktif dalam kegiatan kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi tersebut. Hal ini demi meningkatkan mutu dan martabat profesinya. Selain itu dengan mengikuti kegiatan kegiatan tersebut guru dapat bertukar pikiran dan berbagi informasi dengan rekan rekan seprofesinya. Wadah tersebut tentunya tidak akan berkembang tanpa dukungan dari para anggotanya.

9. Guru Melaksanakan Segala Kebijakan Pemerintah Dalam Bidang Pendidikan

Setiap suatu bangsa tentunya mempunyai tujuan pembangunan nasional. Untuk mewujudkannya tentu dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten. Oleh karena itu guru dituntut untuk membentuk sumber daya yang kompeten tersebut. Oleh karena itu tujuan Pendidikan nasional juga harus sesuai dengan tujuan pembangunan nasional. Oleh karena itu Guru hendaklah membantu dan melaksanakan program program pemerintah dalam bidang pendidikan yang diamanatkan kepada dirinya.

Beberapa Pelanggaran Kode Etik Yang Sering Terjadi

Walaupun gelar kehormatan telah disematkan oleh masyarakat terhadap profesi keguruan , dan dalam menjalankan profesinya telah diatur dengan kode etik namun masih saja ada beberapa guru yang mencoreng nama baiknya profesinya sendiri dengan melakukan pelanggaran kode etik, baik yang ringan, sedang maupun yang berat. Diantaranya yaitu:

Sering berlama lama di ruang guru padahal jam pelajaran untuk masuk kelas, sudah dimulai. Sering kali kita temui guru berlama lama di ruang guru padahal jam pelajaran untuk masuk kelas sudah dimulai. Guru menugaskan siswa untuk mencatat setelah beberapa jam barulah guru masuk ke ruang kelas. Tentunya ini sangat merugikan siswa. Jika hal ini dilakukan berlarut larut tentunya banyak waktu yang terbuang. Apalagi bila kebiasaan ini dilakukan oleh beberapa orang Guru.

1. Tidak Memeriksa Hasil Kerja Siswa

Hanya memberikan tugas kepada siswa memang sepertinya terlihat menyenangkan. Guru bisa santai didalam kelas sambil mengawasi siswa sedang mengerjakan tugas. Namun demikian setelah para siswa selesai dan mengumpulkan tugas, tentunya guru berkewajiban untuk mengkoreksi hasil lembar kerja siswa. Namun kenyataannya sering kali terjadi hasil kerja siswa tidak dikoreksi. Tentunya hal ini akan menurunkan motivasi siswa untuk mengerjakan tugas selanjutnya.

2. Tidak Bersikap Adil

Sebagai seorang guru yang profesional, tentunya dituntut untuk bersikap adil tanpa membedakan bedakan ras, suku dan agama. Namun dalam kenyataannya masih saja ada guru yang lebih condong kepada siswa tertentu dan melecehkan siswa yang lainnya. Tentu saja sikap seperti ini menimbulkan luka batin terhadap siswa yang dilecehkan yang akan mengakibatkan frustrasi serta hilangnya motivasi untuk belajar.

3. Melakukan Transaksi Bisnis Dengan Siswa

Siswa memang membutuhkan seragam sekolah untuk datang ke sekolah. Dan guru memfoto kopikan materi materi ajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa siswanya. Serta memberi pelajaran tambahan bagi siswa yang tertinggal. semua kegiatan ini memang bernilai positif untuk dilakukan. Tetapi kebaikan ini sering kali ternodai oleh segelintir guru yang mengharapkan keuntungan dari kegiatan ini. Ditambah dengan persaingan antar guru demi kepentingan bisnis ini.

4. Datang Terlambat

Ketika pelajaran sudah dimulai namun masih saja ada siswa yang datang terlambat terlebih lagi setelah jam pelajaran olah raga. Tentunya hal ini sangat mengganggu proses belajar mengajar. Dalam hal ini tentunya Guru memberi teguran kepada siswa yang terlambat. Tetapi bagaimana mungkin kedisiplinan ini ditegakkan kalau gurunya sendiri datang terlambat.

5. Mengajar Tidak Sesuai Dengan Bidang Keahliannya

Di beberapa sekolah tertentu, masih saja terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Seperti guru agama yang merangkap menjadi guru olah raga. Penyebab terjadinya pelanggaran kode etik:

a. Tuntutan ekonomi

Besarnya tuntutan ekonomi menyebabkan guru harus mempunyai dua pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari harinya. Sehingga dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang yang berprofesi guru menjadi tidak optimal. Seperti membuat perangkat pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran dan lain sebagainya.

b. Kurang adanya sanksi tegas

Di beberapa sekolah tertentu, walaupun guru seringkali melakukan pelanggaran kode etik tetapi seringkali pimpinan tidak memberikan sanksi tegas. Sanksi yang diberikan hanya berupa teguran teguran saja. Atau karena guru tersebut telah berjasa dalam peningkatan kemajuan sekolah sehingga merasa sungkan untuk memberikan sanksi tegas. Tentunya ini menjatuhkan kualitas sekolah dimata masyarakat.

c. Kurang adanya pembinaan

Guru yang bukan berlatar belakang Pendidikan keguruan tentunya belum memahami pentingnya kode etik guru. Bahkan banyak para guru yang hanya mengetahui dan memahami, tetapi tidak menghayati dan mengaplikasikan dalam menjalankan tugas profesinya. Oleh karena itu pihak sekolah hendaklah melakukan pembinaan secara intensif dan

berkualitas kepada seluruh guru dan karyawan sebagai masyarakat sekolah.

d. Adanya peluang yang diberikan oleh wali murid

Karena besarnya tuntutan ekonomi dan kurangnya menghayati kode etik guru, membuat wali murid membuka peluang terhadap guru untuk melakukan pelanggaran kode etik. Peluang tersebut dapat berupa pemberian imbalan asalkan anaknya mendapat nilai yang besar. Sehingga guru tidak dapat bersikap adil dalam menjalankan tugas profesinya.

e. Kualitas kepribadian guru

Untuk daerah daerah tertentu. Oleh karena masih kurangnya tenaga pengajar yang berlatar Pendidikan guru. Sehingga pihak sekolah harus mempekerjakan guru yang bukan berlatar belakang sekolah keguruan. Tentu saja guru semacam ini tidak mengetahui atau memahami tentang kode etik keguruan dan mengajar berdasarkan intuisi suara hatinya atau dengan cara coba coba.

f. Sarana dan prasarana Pendidikan

Pada daerah daerah terpencil sarana transportasi yang tidak memadai menyebabkan guru sering datang terlambat. Namun demikian pada sekolah sekolah tertentu pihak sekolah sudah menyediakan perumahan guru. Tentunya ini merupakan Langkah positif yang dilakukan oleh pihak sekolah. Bahkan pada Yayasan tertentu telah memberikan kredit perumahan yang diperuntukan untuk guru dan karyawannya.

g. Penutup

Etika adalah suatu konsep mengenai penilaian sifat kebenaran atau kebaikan dari perilaku sosial menurut tradisi yang dimiliki oleh individu maupun kelompok tertentu. Sedangkan Kata etis berarti sesuai dengan nilai nilai, dan norma yang dianut oleh sekelompok orang atau masyarakat tertentu. Sedangkan secara etimologis kode etik merupakan pola aturan, tata cara, dalam melakukan pekerjaan pada profesi tertentu. Dan kode etik suatu profesi merupakan norma-norma yang harus dipatuhi oleh setiap anggota profesi di dalam melakukan tugas tugas profesinya dan dalam hidupnya di tengah tengah masyarakat.

Guru adalah tenaga kerja profesional yang padanya diberi suatu kepercayaan untuk melakukan Tindakan Tindakan yang dianggap dapat tercapainya tujuan Pendidikan. Segala tindakan dan perilakunya diatur oleh norma norma yang disusun oleh orang orang se profesinya dan telah melalui kesepakatan Bersama demi terjaga nama baik profesinya yang disebut kode etik. Sebagai seorang profesional yang tinggal di tengah tengah masyarakat, sepatutnyalah dia tetap menjaga kode etik demi menjaga kehormatan dan martabat profesinya.

Semoga dengan menghayati dan selalu mengimplementasikan kode etik seorang guru,nama baik profesi keguruan akan tetap harum di tengah tengah masyarakat. Semoga dengan melakukan pembinaan yang berkualitas dan dilakukan secara intensif, maka diharapkan para guru menghayati kode etik profesi keguruan dan dapat menerapkannya dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang yang berprofesi guru.

Daftar Pustaka

Ali Nurhadi. Profesi Keguruan Goresan Pena. Jl. Jami No 230 SindangJawa – Kadugede Kuningan Jawa Barat 45561.

Etika. (2023, April 29). In Wikipedia. <https://id.wikipedia.org/wiki/Etika>.

Heri Susanto. (2020). *Profesi Keguruan Program Studi Pendidikan Sejarah*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.

https://id.wikipedia.org/wiki/Kode_etik_profesi) diakses Senin 6 Juni 2023. Jam 14 12.

Imron Fauzi. *Etika Profesi Keguruan*. IAIN Jember Press Jl Mataram No 1 Mangli Jember.

Syarifan Nurjan. (2015). *Profesi Keguruan Konsep Dan Aplikasi*. Penerbit: Samudra Biru Jomblangan, Gg. Ontosesno No B15 Rt 12/30 Banguntapan Bantul DI Yogyakarta.

PROFIL PENULIS



Syamsi Edi, S.Pd., M.Pd.

Berprofesi sebagai seorang guru Bahasa inggris dimulai sejak 1993 setelah lulus dari kursus Bahasa inggris. Pada tahun 1997 penulis melanjutkan studinya di akademi Bahasa asing Aba Pertiwi. Pada tahun 2000 penulis melanjutkan studinya di Universitas Indraprasta PGRI jurusan Pendidikan Bahasa inggris. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan studinya ke magister Pendidikan Bahasa inggris. Penulis pernah mengajar di LPIA cabang Pondok Cabe Tangerang selatan. Juga pernah mengajar di Lembaga kursus Bahasa inggris "*New concept English Course*" cabang Pamulang Tangerang Selatan. Pada saat ini penulis adalah Dosen di Universitas Panca Sakti Bekasi. Penulis memiliki kepakaran dibidang Pendidikan Bahasa inggris dan untuk mewujudkan karir sebagai Dosen professional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi. Selain peneliti penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.

Email Penulis: syamsiedi@gmail.com.

BAB 4

SUPERVISI & KUALIFIKASI

GURU ABAD KE 21

Rifaatussalwa Hayati, M.Pd.
Universitas Tangerang Raya

Pendahuluan

Abad ke-21 telah membawa sejumlah perubahan dalam cara kita hidup dan bekerja, tidak terkecuali dalam dunia pendidikan. Untuk mempersiapkan siswa menghadapi tantangan di abad ke-21, guru perlu dibekali dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengajar di kelas modern. Salah satu aspek terpenting dalam persiapan guru adalah supervisi pengajaran. Supervisi instruksional adalah proses memberikan umpan balik dan dukungan kepada guru untuk meningkatkan praktik mengajar mereka (Koyongian *et al.*, 2021). Supervisi instruksional yang efektif dapat membantu guru untuk mengembangkan keterampilan mereka, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan menerapkan strategi pengajaran baru.

Di abad ke-21, supervisi pembelajaran harus lebih kolaboratif dan berbasis data dibandingkan sebelumnya. Guru harus dapat bekerja sama dengan pengawas mereka untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan mereka harus diberi kesempatan untuk bereksperimen dengan strategi pengajaran yang baru. Pengawas juga harus mampu memberikan umpan balik yang spesifik dan dapat ditindaklanjuti.

Dalam organisasi pendidikan tidak asing dengan topik supervisi dan instruksi. Namun, berbeda dengan konsepsi dalam aturan organisasi lainnya, supervisi di sekolah berkaitan dengan peningkatan langsung proses kerja, bukan dengan pengendalian birokratis

bawahan. Karena supervisi di sekolah berkaitan dengan guru, guru juga harus memiliki kualifikasi untuk mengajar di abad ke-21. Artinya, mereka harus memiliki pemahaman yang kuat tentang konten yang mereka ajarkan, serta keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengajar di kelas modern. Guru juga harus mampu menggunakan teknologi secara efektif dalam pengajaran mereka.

Ada beberapa cara untuk memastikan bahwa guru-guru memiliki kualifikasi untuk mengajar di abad ke-21 ini. Salah satunya adalah dengan mewajibkan guru untuk memiliki gelar sarjana di bidang pendidikan. Cara lainnya adalah dengan memberikan kesempatan pengembangan profesional berkelanjutan kepada para guru yang akan membantu mereka untuk selalu mengikuti perkembangan metode dan teknologi pengajaran terbaru. Dengan memberikan pengawasan instruksional yang efektif dan memastikan bahwa para guru memenuhi syarat untuk mengajar di abad ke-21, kami dapat membantu memastikan bahwa semua siswa memiliki akses ke pendidikan berkualitas tinggi.

Supervisi

Supervisi dalam membantu guru untuk meningkatkan pengajaran mereka. Supervisi dapat memberikan dukungan, bantuan, dan umpan balik kepada guru, yang dapat membantu mereka menjadi pendidik yang lebih efektif. Ada banyak pendekatan yang berbeda dalam melakukan supervisi. Beberapa pengawas berfokus pada memberikan umpan balik kepada guru mengenai pengajaran mereka, sementara yang lain berfokus pada membantu guru untuk mengembangkan kemampuan profesional mereka. Beberapa pengawas menggunakan pendekatan formal untuk melakukan pengawasan, sementara yang lain menggunakan pendekatan yang lebih informal.

1. Definisi Supervisi

Supervisi pendidikan merupakan aspek penting dalam sistem pendidikan, yang memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru untuk meningkatkan praktik mengajar mereka. Sejarah supervisi ditelaah dalam kaitannya dengan hubungannya dengan administrasi pendidikan, kurikulum dan evaluasi guru (Glanz,

2021). Evaluasi guru yang baik harus memastikan pengajaran yang memadai, mendokumentasikan kualitas pengajaran, bertanggung jawab kepada para pemangku kepentingan, dan meningkatkan pengajaran. Supervisi pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses kolaboratif yang bertujuan untuk meningkatkan praktik pengajaran dan pembelajaran dalam lingkungan pendidikan (Glickman et al., 2017). Proses ini melibatkan pengamatan, evaluasi, dan dukungan sistematis yang diberikan oleh pengawas atau administrator yang berpengalaman kepada para guru, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan pertumbuhan profesional. Berikut merupakan proses yang kompleks dan beragam yang melibatkan berbagai aktivitas, seperti:

a. Mengamati dan Mengevaluasi Pengajaran

Pengawas pendidikan mengamati guru di kelas dan memberikan umpan balik mengenai praktik mengajar mereka. Umpan balik ini dapat digunakan untuk membantu guru meningkatkan pengajaran mereka dan memenuhi kebutuhan siswa dengan lebih baik.

b. Menyediakan Pengembangan Profesional

Pengawas pendidikan menawarkan kesempatan pengembangan profesional kepada guru, seperti lokakarya, konferensi, dan kursus online. Kesempatan-kesempatan ini dapat membantu guru mempelajari strategi dan teknik mengajar yang baru, serta mengikuti perkembangan penelitian pendidikan terbaru.

c. Berkolaborasi dengan Guru

Pengawas pendidikan bekerja sama dengan guru untuk mengembangkan dan mengimplementasikan rencana pengajaran. Mereka juga memberikan dukungan kepada para guru saat mereka menghadapi tantangan di kelas mereka.

d. Mengadvokasi Siswa

Pengawas pendidikan mengadvokasi kebutuhan siswa. Mereka bekerja dengan guru, administrator, dan orang tua untuk memastikan bahwa semua siswa memiliki akses ke pendidikan berkualitas tinggi.

Supervisi pendidikan merupakan bagian penting dari proses pendidikan. Dengan memimpin, membimbing, dan mendukung para guru, pengawas pendidikan dapat membantu meningkatkan pembelajaran siswa dan memastikan bahwa semua siswa memiliki kesempatan untuk berhasil.

2. Evaluasi Guru

Bekerja Sama Memulai Pengembangan Guru adalah topik yang penting dalam dunia pendidikan. Pengembangan guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, pengembangan guru tidak hanya menjadi tanggung jawab guru itu sendiri, tetapi juga menjadi tanggung jawab semua pihak yang terlibat dalam pendidikan, termasuk supervisor, kepala sekolah, dan pemerintah. Pentingnya kolaborasi antara supervisor dan guru dalam memulai dan membangun pengembangan kemampuan guru (Walden, 2015). Supervisi bukanlah tentang memberikan kritik dan evaluasi semata, tetapi juga tentang membantu guru untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mengajar (James M., Judith O. and Antoni J., 2006).

Evaluasi guru merupakan aspek penting dalam supervisi pendidikan yang bertujuan untuk menilai dan mendokumentasikan kinerja guru di kelas. Proses evaluasi harus memastikan pengajaran yang memadai, mendokumentasikan kualitas pengajaran, menciptakan akuntabilitas bagi para pemangku kepentingan, dan meningkatkan pengajaran. Proses evaluasi harus adil, transparan, dan konsisten, dengan kriteria dan standar evaluasi yang jelas (Mette *et al.*, 2015). Proses evaluasi harus memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru dan menawarkan kesempatan untuk pengembangan dan pertumbuhan profesional. Proses penilaian harus berkesinambungan, dengan pemeriksaan rutin dan kesempatan untuk melakukan refleksi dan penyesuaian. Proses evaluasi harus selaras dengan tujuan dan sasaran sekolah, dengan fokus pada peningkatan hasil belajar siswa. Evaluasi oleh pengawas dan rekan sejawat yang kompeten, menurut pendekatan ini, harus menjadi dasar dari sistem evaluasi

guru, dengan peran tambahan yang dimainkan oleh berbagai ukuran hasil belajar siswa, yang, jika sesuai, dapat mencakup hasil ujian. Proses evaluasi harus melibatkan keseimbangan banyak faktor yang memberikan gambaran yang lebih akurat tentang apa yang sebenarnya dilakukan guru di dalam kelas dan bagaimana mereka berkontribusi terhadap pembelajaran siswa.

Singkatnya, evaluasi guru adalah sebuah proses multi-segi yang bertujuan untuk menilai dan meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan memberikan umpan balik, mendorong pengembangan profesional, dan menginformasikan keputusan, evaluasi ini berkontribusi pada peningkatan praktik pengajaran yang berkelanjutan dan, pada akhirnya, pada keberhasilan siswa.

Kualifikasi Guru Abad Ke 21

Kualifikasi guru abad ke-21 adalah seperangkat keterampilan yang harus dikembangkan oleh siswa agar berhasil di era informasi. Keterampilan tersebut meliputi pemikiran kritis, kreativitas, kolaborasi, komunikasi, literasi informasi, literasi media, literasi teknologi, fleksibilitas, inisiatif, keterampilan sosial, produktivitas, dan kepemimpinan (AACTE & P21Ro, 2013). Kelas keterampilan abad ke-21 mengakui bahwa pekerjaan di masa depan belum ada dan bahwa cara siswa dipersiapkan untuk "dunia nyata" sedang berubah. Kurikulum abad ke-21 membutuhkan pembelajaran langsung di luar studio seni dan laboratorium sains. Guru abad ke-21 harus memiliki ruang kelas yang berpusat pada siswa dan pengajaran yang dipersonalisasi, mampu beradaptasi dengan teknologi baru, dan mengajar siswa untuk berpikir kritis dan kreatif. Mereka juga harus mampu berkolaborasi dengan rekan kerja dan berkomunikasi secara efektif dengan siswa dan orang tua. Guru harus fleksibel, menunjukkan inisiatif, dan mampu bekerja secara produktif sebagai bagian dari tim. Guru juga harus mampu memimpin dan menginspirasi siswa untuk mencapai tujuan mereka.

Kualitas pribadi dan profesional guru sangat penting dalam pembelajaran siswa, komunikasi yang harmonis, dan adaptasi terhadap perubahan zaman. Dalam era digitalisasi yang pesat, guru

perlu beradaptasi dan memiliki kemampuan teknologi. Reformasi pendidikan di banyak negara bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dengan pelatihan guru yang kuat. Penyelenggaraan pelatihan guru merupakan jantung dari upaya memperkuat sistem pendidikan. Untuk mencapai tujuan strategis, banyak penelitian telah dilakukan mengenai tanggung jawab guru dan keterampilan yang mereka perlukan.

Di abad ke-21, pendidikan telah mengalami rekonstruksi yang menyeluruh seiring dengan munculnya bentuk hubungan baru. Para guru dievaluasi berdasarkan standar kompetensi yang mencerminkan keterampilan abad ke-21. *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) menganggap keterampilan abad ke-21 sangat penting dalam menghadapi perubahan sosial dan ekonomi serta memastikan kelayakan kerja dalam masyarakat berbasis pengetahuan yang baru (Alpaydin *et al.*, 2022). Studi reformasi di bidang pendidikan telah menjadi hal yang tak terelakkan untuk menanggapi tuntutan sosial dan ekonomi baru dari masyarakat.

1. Pendidikan Abad 21

Pendidikan di Abad 21 telah mengalami perubahan signifikan sebagai respons terhadap perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan sosial yang terjadi di era digital. Pendidikan di era ini bertujuan untuk mempersiapkan individu agar dapat berhasil dan beradaptasi dalam masyarakat yang semakin kompleks dan terus berkembang. Untuk mendukung identifikasi kompetensi kunci bagi guru, lulusan, dan pimpinan pendidikan di abad ke-21, ada beberapa teori dan pendekatan yang relevan yang dapat menjadi dasar pemahaman dan analisis. Beberapa teori ini membahas perubahan dalam pendidikan, perkembangan teknologi, dan tuntutan keahlian di dunia modern. Berikut adalah beberapa kajian teori yang dapat digunakan sebagai landasan dalam membangun pendidikan yang relevan dan berdaya saing:

a. Teori Pembelajaran Seumur Hidup

Teori ini menekankan pentingnya pembelajaran sepanjang hayat untuk menghadapi perubahan yang terus-menerus. Dalam era informasi dan teknologi, individu harus terus mengembangkan keterampilan baru dan mengikuti

perkembangan terbaru di bidangnya. Teori ini dapat dikaitkan dengan karya-karya seperti "*Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide*" oleh Sharan B. Merriam dan Rosemary S. Caffarella (2019).

b. Konsep 4C dalam Pendidikan

Konsep 4C (*Communication, Collaboration, Critical Thinking, Creativity*) menekankan pentingnya mengembangkan keterampilan komunikasi, kolaborasi, berpikir kritis, dan kreativitas dalam pendidikan. Kajian ini dapat merujuk pada artikel seperti (Haris, Sentaya and Sulindra, 2022).



Gambar 4.1 Partnership for 21st Century Skill Framework for 21st Century Learning

Sumber: Haris, Sentaya and Sulindra, 2022.

c. Pendidikan Berorientasi Teknologi

Perkembangan teknologi telah mengubah cara kita belajar, mengajar, dan mengelola pendidikan. Pendidikan berorientasi teknologi membahas pentingnya memanfaatkan teknologi secara efektif dalam pendidikan. Sumber tulisan yang dapat dikonsultasikan untuk kajian ini termasuk "*Disrupting Class: How Disruptive Innovation Will Change the Way the World Learns*" oleh Clayton M. Christensen, Michael B. Horn, dan Curtis W. Johnson (2016).

2. Keterampilan Abad 21

Dalam pendidikan abad 21, terdapat beberapa keterampilan kompetensi yang penting untuk dikembangkan bagi individu agar dapat berhasil dalam masyarakat yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat. Beberapa keterampilan kompetensi untuk Guru, Lulusan dan Pimpinan Pendidikan yang relevan dalam pendidikan abad 21. berikut adalah beberapa karakteristik penting yang harus dimiliki guru abad 21 agar mampu mengikuti perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan saat ini.:

- a. Menerapkan *student centered* sekolah yang menerapkan pembelajaran yang berpusat pada siswa ini. Hal ini dikarenakan metode pembelajaran dengan cara ceramah sudah tidak cocok lagi diterapkan pada generasi milenial.
- b. *Life-long learner*, guru di abad 21 ini juga harus senantiasa meningkatkan pengetahuan, *skill*, dan kemampuan mengingat teknologi dan informasi ini sangat cepat berubah. Jadi, bukan hanya siswa saja yang dituntut untuk menjadi *life-long learner*, tapi guru juga harus begitu.
- c. Menggunakan Teknologi, pembelajaran di abad 21 ini lebih banyak memanfaatkan teknologi dibandingkan pembelajaran sebelumnya. Sebagai contoh, penggunaan aplikasi pembelajaran untuk mendukung kegiatan belajar mengajar, menggunakan video pembelajaran saat menerangkan materi tertentu, dan sebagainya.
- d. Pahami cara berkolaborasi, mampu berkolaborasi atau bekerja sama dengan tim sudah menjadi salah satu kemampuan yang harus dimiliki baik siswa maupun guru. Tidak hanya berkolaborasi dengan sesama tenaga pendidik, guru abad 21 juga diharapkan dapat berkolaborasi dengan siswa dalam pembelajaran.
- e. Berpikir kritis, tidak hanya berperan sebagai tenaga pendidik saja, tapi guru di abad 21 ini juga berperan sebagai mentor siswa. Jadi, guru tidak hanya bertanggung jawab untuk menyampaikan materi saja, tapi juga mengarahkan siswa.
- f. Kreatif dan inovatif, karakteristik yang harus dimiliki guru abad 21 berikutnya adalah kreatif dan inovatif. Guru diharapkan

mampu memanfaatkan dan mengombinasikan teknologi dengan materi pembelajaran sehingga menghasilkan pengalaman belajar yang lebih menyenangkan.

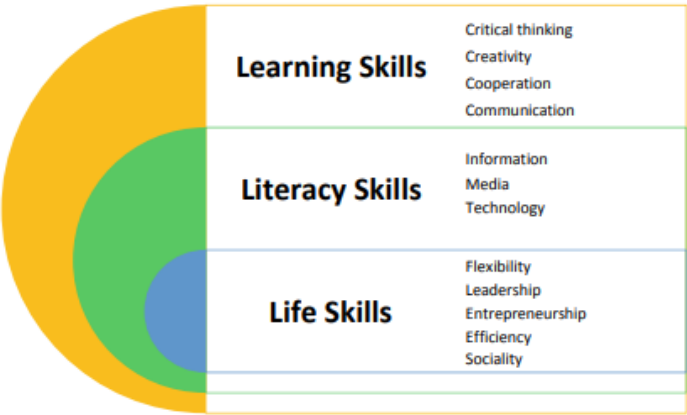
- g. Fleksibel, Selain mudah beradaptasi dengan segala perubahan lingkungan, dengan kemajuan teknologi saat ini, guru abad 21 juga diharapkan dapat lebih fleksibel dalam kegiatan belajar mengajar. Misalnya, siswa dapat mengumpulkan tugas melalui email atau mengajar menggunakan video *conference* bila sedang tidak berada di sekolah

Kerangka kerja untuk pembelajaran abad 21 menggambarkan keterampilan, pengetahuan dan keahlian yang harus dikuasai siswa untuk berhasil dalam pekerjaan dan kehidupan; ini merupakan perpaduan antara pengetahuan konten, keterampilan khusus, keahlian dan literasi. Setiap penerapan keterampilan abad ke-21 membutuhkan pengembangan pengetahuan dan pemahaman akademik inti di antara semua siswa. Akademik inti dan pemahaman di antara semua siswa. Mereka yang dapat berpikir kritis dan berkomunikasi secara efektif harus dibangun di atas dasar pengetahuan subjek akademik inti. Dalam konteks instruksi pengetahuan inti, siswa juga harus mempelajari keterampilan penting untuk sukses di dunia saat ini, seperti berpikir kritis, pemecahan masalah pemecahan masalah, komunikasi serta mampu kolaborasi. Sebuah sekolah menggabungkan seluruh keterampilan yang diperlukan dalam standar pendidikan abad 21, penilaian, kurikulum dan pengajaran, pengembangan profesional dan lingkungan belajar-siswa akan lebih terlibat dalam proses pembelajaran, sehingga mereka lulus dengan lebih siap untuk berkembang dalam ekonomi global saat ini.

Media sosial adalah alat komunikasi yang kuat di dunia digital dan telah mengubah masyarakat secara signifikan dalam banyak hal. Secara khusus, perubahan dalam bahasa, budaya, nilai, dan gaya hidup adalah area perubahan yang dapat diamati. Mengatakan bahwa ekonomi padat pengetahuan adalah motivasi utama untuk reformasi sistem pendidikan di abad ke-21 tidaklah salah karena

pendidikan adalah alat investasi penting dalam sumber daya manusia. modal manusia. Ketika mempertimbangkan betapa pentingnya sumber daya manusia bagi masyarakat, proses yang sedang kita jalani adalah proses di mana kita harus secara cermat menganalisis jenis pemahaman pendidikan di mana tenaga kerja di masa depan harus dilatih. masa depan tenaga kerja harus dilatih. Kebijakan-kebijakan pendidikan yang dirancang saat ini adalah sangat penting untuk pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan kuat.

Tanggung jawab utama umumnya diberikan pada sistem pendidikan, terutama pada para guru. Guru seharusnya bertujuan untuk memberikan kemampuan kepada siswa mereka untuk belajar keterampilan apapun dengan cepat dan efektif, bukan hanya pengetahuan profesional spesifik (Bozgeyikli, 2019). Keterampilan abad ke-21 peserta didik dapat dijabarkan sebagai dalam Gambar 4.2:



Gambar. 4.2 Keterampilan Pelajar Abad Ke 21

Sumber: Alpaydın *et al.*, 2022.

Kesimpulan bahwa guru di abad ke 21 sangat signifikan dan membutuhkan perubahan dalam praktik pengajaran untuk memenuhi kebutuhan pelajar abad ke 21. Guru harus memiliki berbagai kompetensi seperti berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, dan komunikasi, dan dapat membekali siswa dengan kompetensi

yang diperlukan untuk sukses di dunia modern agar mampu mengajar pada abad ke-21 secara efektif. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, guru diharapkan dapat mengintegrasikan teknologi secara efektif ke dalam praktik instruksional mereka, memanfaatkan alat bantu digital dan sumber daya online untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Guru harus menciptakan ruang kelas yang berpusat pada siswa, di mana siswa adalah pembelajar, pengguna, dan penghasil konten digital, dan pembelajaran berbasis proyek.

Mereka harus menggunakan teknologi secara efektif untuk mendukung perencanaan kurikulum, kesempatan belajar yang berbeda, pengembangan penilaian, dan memenuhi kebutuhan populasi siswa yang beragam. Guru harus memiliki keterampilan lunak, seperti hubungan, rutinitas, dan ketahanan, selain penguasaan konten akademik inti. Untuk memenuhi kebutuhan siswa, guru juga harus menjadi pembelajar mandiri dan memiliki keterampilan abad ke-21, termasuk literasi teknologi informasi dan komunikasi (TIK), berpikir kritis, dan metakognisi. Visi terbaik dari ruang kelas abad ke-21 berpusat pada siswa, pengetahuan, penilaian, instruksi, dan komunitas kelas.

Daftar Pustaka

- AACTE & P21Ro. (2013). Teachers for the 21st Century. *Education*, (September), pp. 22–29. Available at: http://www.oecd-ilibrary.org/education/teachers-for-the-21st-century_9789264193864-en.
- Alpaydın, Y. *et al.* (2022). *Educational Theory in the 21st Century*. doi: 10.1007/978-981-16-9640-4.
- Bozgeyikli, H. (2019). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Geleceği, İLKE Geleceğin Türkiye'si Analiz Raporu*. Available at: https://www.academia.edu/download/64839419/meleki_egitimi_n_gelecegi.pdf.
- Glanz, J. (2021). Personal Reflections on Supervision as Instructional Leadership: From Whence It Came and To Where Shall It Go?. *Journal of Educational Supervision*, 4(3), pp. 66–81.
- Glickman, Carl D. Gordon, S. P. J. M. R.-G. (2017). *SuperVision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. 10th edition. London: Pearson Education.
- Haris, A., Sentaya, I. M. and Sulindra, I. G. M. (2022). Keterampilan Guru Abad 21 Dalam Mengurangi Learning Loss Pada Peserta Didik (Kajian Fenomenologis Di SMA Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(1).
- James M., A., Judith O., F. and Antoni J., R.-D. (2006). *Supervision for Learning: A Performance-Based Approach to Teacher Development and School Improvement*.
- Koyongian, Y. *et al.* (2021). Implementasi Supervisi Instruksional: Pendekatan dan Tantangan Pengembangan Profesionalisme Guru. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(2), p. 48.
- Mette, I. *et al.* (2015). Teachers' Perceptions of Teacher Supervision and Evaluation: A Reflection of School Improvement Practices in the Age of Reform. *Education Leadership Review*, 16(1), pp. 16–30.
- Walden, R. (2015). *School For The Future Design Proposal From Architectural Psychology*. Edited by R. Walden. Koblenz.

PROFIL PENULIS



Rifaatussalwa Hayati, M.Pd.

Penulis adalah seorang lulusan Administrasi Pendidikan dari Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) pada tahun 2011. Setelah menyelesaikan gelar sarjana, penulis merasa terus bersemangat untuk mengejar pemahaman yang lebih mendalam tentang manajemen pendidikan. Inilah yang mendorong penulis untuk melanjutkan studi strata dua di Universitas Negeri Jakarta dengan program studi Manajemen Pendidikan. Penulis berhasil menyelesaikan program tersebut dengan tepat waktu.

Saat ini, menemukan panggilan sejatinya sebagai seorang pengajar di salah satu perguruan tinggi swasta di Tangerang. Dalam lingkungan akademik tersebut, memberikan pengajaran kepada mahasiswa dalam bidang Manajemen Pendidikan. Penulis menggabungkan teori dan praktek untuk menciptakan pengalaman belajar yang holistik dan mendalam bagi mahasiswa. Tidak puas dengan pencapaian tersebut, penulis juga sedang melanjutkan pendidikan doctoral di bidang Administrasi Pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan studi ini melalui beasiswa yang diterima. Melalui tulisannya, penulis berharap dapat mempengaruhi perubahan positif dalam bidang administrasi pendidikan, meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, dan membantu menciptakan masa depan yang cerah bagi generasi mendatang.

Email Penulis: salwarifat@gmail.com.

BAB 5

PRINSIP & TAHAPAN PENGEMBANGAN KARIER GURU

Riyanti Susiloningtyas, S.Pd., M.Pd.
Universitas Negeri Semarang

Pendahuluan

Pengembangan karier guru seperti yang kita ketahui bersama diakui atau tidak merupakan hal yang sangat penting bagi seorang guru. Hal ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang guru dan tentunya pendapatan seorang guru. Selain berdampak positif bagi guru, pengembangan karier yang tertata dengan baik juga berdampak positif bagi lembaga yang menaunginya. Guru harus memahami berbagai jenjang karier dan konsekuensinya, baik berupa tanggung jawab yang harus diemban maupun hak. Selain itu, guru harus memiliki upaya untuk dapat mengejar karier yang lebih tinggi. Dalam perjalanan karier seorang guru dapat meningkat, menetap, atau menurun.

Karier meningkat jika guru dapat mencapai tujuan yang direncanakan, karier tetap jika guru tidak dapat mengembangkan kariernya untuk mencapai tujuan yang direncanakan, dan karier turun jika guru mengalami penurunan pangkat dalam tugas pekerjaannya. Agar karier seorang guru meningkat maka harus memiliki perencanaan dan pengembangan yang jelas (Ulfatin Nurul, 2018). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kemajuan dan peningkatan serta pengembangan karier mengacu pada proses pembelajaran sepanjang hayat, pengembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan bakat,

minat, karakteristik kepribadian, dan pengetahuan tentang dunia kerja. Pengembangan karier seperti yang disebutkan di atas tentunya tidak hanya mencakup rentang usia kerja produktif seseorang, tetapi lebih luas lagi yaitu sepanjang hidup seseorang.

Pengembangan Karier Guru

Pengembangan karier guru adalah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi guru agar dapat memberikan pengajaran yang lebih efektif dan berdampak positif pada siswa. Berikut ini adalah langkah-langkah penting dalam pengembangan karier guru:

1. Pendidikan dan Kualifikasi: Langkah pertama dalam pengembangan karier guru adalah memperoleh pendidikan dan kualifikasi yang diperlukan. Ini melibatkan mendapatkan gelar sarjana pendidikan atau program sertifikasi yang diakui di negara atau wilayah tempat guru bekerja. Pendidikan ini akan memberikan dasar pengetahuan dan pemahaman tentang prinsip-prinsip pendidikan dan metode pengajaran yang efektif.
2. Pendidikan Lanjutan: Setelah memperoleh kualifikasi dasar, guru dapat terus mengembangkan diri melalui pendidikan lanjutan. Ini termasuk mengambil kursus pascasarjana, menghadiri lokakarya, seminar, atau konferensi yang relevan dengan bidang pengajaran mereka. Pendidikan lanjutan membantu guru untuk tetap mendapatkan pengetahuan terbaru tentang tren pendidikan, metode pengajaran inovatif, dan penelitian terkini dalam bidang mereka.
3. Pembinaan dan Mentoring: Pembinaan dan mentoring adalah proses di mana guru baru atau kurang berpengalaman dibimbing oleh guru yang lebih berpengalaman. Ini membantu guru mengembangkan keterampilan pengajaran, manajemen kelas, dan strategi evaluasi. Pembinaan dan mentoring juga memberikan kesempatan bagi guru untuk mendapatkan umpan balik konstruktif tentang kinerja mereka dan saran untuk perbaikan.
4. Kolaborasi dan Riset: Kolaborasi dengan guru lain dan partisipasi dalam proyek riset dapat membantu guru dalam pengembangan karier mereka. Melalui kolaborasi, guru dapat berbagi pengalaman,

ide, dan praktik terbaik. Mereka juga dapat terlibat dalam proyek riset yang menggali lebih dalam tentang pendidikan dan metode pengajaran yang efektif. Ini membantu guru untuk tetap terhubung dengan perkembangan terkini dalam bidang pendidikan.

5. Pengembangan Keterampilan Khusus: Guru dapat memilih untuk mengembangkan keterampilan khusus dalam bidang tertentu, seperti teknologi pendidikan, pembelajaran inklusif, pendidikan khusus, atau pengajaran bahasa asing. Dengan mengembangkan keterampilan khusus ini, guru dapat meningkatkan daya saing mereka dan memenuhi kebutuhan siswa yang beragam.
6. Evaluasi dan Refleksi Diri: Evaluasi kinerja guru secara rutin membantu mereka untuk mengevaluasi kemajuan mereka dalam mengembangkan karier. Guru juga perlu melibatkan diri dalam refleksi diri, yaitu mempertimbangkan praktik pengajaran mereka, menganalisis kekuatan dan kelemahan mereka, serta merencanakan tindakan perbaikan. Dengan memperhatikan hasil evaluasi dan refleksi diri, guru dapat mengidentifikasi area di mana mereka perlu meningkatkan diri dan mengembangkan karier mereka.

Jenis Karier Guru

Secara umum, terdapat dua jenis karier yang dapat dijalani oleh seorang guru, yaitu karier struktural dan karier fungsional. Berikut ini adalah penjelasan lengkap mengenai kedua jenis karier tersebut:

1. Karier Struktural

Karier struktural mengacu pada rangkaian jabatan atau posisi hierarkis yang tersedia dalam suatu sistem pendidikan. Guru dapat naik pangkat dan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dalam hierarki struktural. Beberapa jabatan dalam karier struktural guru antara lain:

- a. Guru Kelas: Posisi awal bagi seorang guru. Guru kelas bertanggung jawab mengajar dan mengelola kelas dalam satu tingkat atau jenjang pendidikan tertentu.
- b. Kepala Sekolah: Seorang kepala sekolah bertanggung jawab atas pengelolaan keseluruhan sekolah. Tugasnya meliputi mengawasi guru dan staf sekolah, memimpin pengembangan

kurikulum, mengelola sumber daya, dan menjalin hubungan dengan orang tua dan komunitas.

- c. **Pengawas Sekolah:** Seorang pengawas sekolah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa proses pembelajaran dan kegiatan sekolah berjalan sesuai dengan standar pendidikan yang ditetapkan. Mereka memberikan umpan balik kepada guru dan kepala sekolah, melakukan pengawasan kelas, dan memberikan rekomendasi untuk peningkatan mutu pendidikan.
- d. **Inspektur Pendidikan:** Inspektur pendidikan adalah jabatan yang berada di tingkat kabupaten/kota atau provinsi. Mereka bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan terhadap kebijakan dan implementasi program pendidikan di wilayah kerjanya.

2. Karier Fungsional

Karier fungsional berkaitan dengan pengembangan kompetensi dan keahlian guru dalam bidang-bidang khusus. Guru dapat mengambil peran tambahan atau spesialisasi dalam bidang tertentu yang berfokus pada aspek pendidikan tertentu. Beberapa karier fungsional guru antara lain:

- a. **Guru Pembimbing:** Seorang guru pembimbing atau konselor memiliki tugas membantu siswa dalam mengatasi masalah akademik, sosial, dan emosional. Mereka memberikan nasihat dan panduan kepada siswa serta berkolaborasi dengan orang tua dan staf sekolah untuk meningkatkan kesejahteraan siswa.
- b. **Guru Mata Pelajaran Khusus:** Guru mata pelajaran khusus adalah guru yang mengkhususkan diri dalam mengajar mata pelajaran tertentu, seperti bahasa asing, seni, musik, matematika, sains, atau pendidikan khusus. Mereka memiliki pengetahuan dan keahlian mendalam dalam bidang pelajaran tersebut.
- c. **Guru Pengembang Kurikulum:** Seorang guru pengembang kurikulum berfokus pada perencanaan, pengembangan, dan penilaian kurikulum. Mereka terlibat dalam mendesain materi pembelajaran, menyesuaikan metode pengajaran, serta mengembangkan alat evaluasi.

- d. Guru Riset: Guru riset terlibat dalam penelitian dan pengembangan pendidikan. Mereka melakukan studi tentang penelitian yang berkaitan dengan kemajuan pendidikan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier Guru

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karier guru, antara lain:

1. Hubungan Guru Dan Peranan Organisasi

Dalam situasi yang ideal guru dan sekolah berada dalam situasi yang saling menguntungkan. Namun ada kalanya guru sudah bekerja maksimal namun organisasi tidak menyeimbangkan antara prestasi dengan penghargaan yang layak. Hubungan yang kurang harmonis akan mempengaruhi proses pengembangan karier.

2. Kepribadian Guru

Terkadang manajemen karier guru terganggu karena kepribadiannya yang kurang baik atau sedikit menyimpang, misalnya terlalu emosional, apatis, ambisius. Guru yang memiliki kecenderungan ambisius kemungkinan besar akan memaksakan kehendaknya untuk mencapai tujuan karier yang tertuang dalam manajemen karier

a. Faktor eksternal

Sering terjadi semua aturan dalam manajemen karier di organisasi menjadi kacau karena beberapa hal yang terjadi diantaranya campur tangan pihak luar atau eksternal. Misalnya, seorang guru yang dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi, mungkin harus dibatalkan karena akan ada drop dari luar organisasi yang ada.

1) Politik dalam tubuh organisasi

Manajemen karier guru akan goyah bahkan mati jika faktor lain seperti intrik, gosip, hubungan antar teman, nepotisme lebih dominan mempengaruhi kinerja seseorang dalam prestasi kerjanya. Dapat dikatakan bahwa jika tingkat politisasi dalam suatu organisasi tidak sehat, maka

manajemen karier hampir dipastikan akan mati dengan sendirinya.

2) *Reward* atau Sistem Penghargaan

Organisasi yang tidak memiliki sistem *reward* yang baik dan jelas bagi guru cenderung memperlakukan anggotanya secara subyektif. Guru yang berprestasi baik dianggap sama dengan yang tidak baik. Namun saat ini organisasi pendidikan telah menciptakan sistem *reward* yang baik dengan harapan setiap prestasi yang ditunjukkan oleh guru dapat diberikan angka kredit yang layak.

Prinsip dan Tahapan Pengembangan Karier Guru

Menurut Sudarwan Danim (2011), terdapat empat prinsip pengembangan karier guru. Berikut adalah penjelasan singkat mengenai prinsip-prinsip tersebut:

1. Prinsip Profesionalitas

Prinsip ini mengacu pada upaya guru untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka dalam melaksanakan tugas mengajar. Guru diharapkan selalu mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan bidang pendidikan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan pengembangan diri, seperti pelatihan, *workshop*, studi lanjut, atau partisipasi dalam komunitas belajar.

2. Prinsip Permanen

Prinsip ini menekankan bahwa pengembangan karier guru tidak berhenti setelah mencapai titik tertentu. Guru diharapkan terus menerus melakukan pembelajaran dan pengembangan diri sepanjang karier mereka. Ini melibatkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan tuntutan pendidikan yang terus berkembang.

3. Prinsip Personalisasi

Prinsip ini mengakui bahwa setiap guru memiliki keunikan dan kebutuhan individu dalam pengembangan karier mereka. Oleh karena itu, program pengembangan karier harus disesuaikan

dengan karakteristik, minat, dan kebutuhan pribadi guru. Dalam prinsip ini, guru diharapkan untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pengembangan diri mereka sendiri.

4. Prinsip Keterpaduan

Prinsip ini menekankan pentingnya mengintegrasikan pengembangan karier guru dengan tugas-tugas yang mereka lakukan sehari-hari. Pengembangan karier harus relevan dan dapat diterapkan dalam konteks kerja nyata. Guru harus mampu menghubungkan antara pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh melalui pengembangan karier dengan praktik pengajaran mereka.

Menurut Sudarwan Danim (2011), terdapat enam tahapan dalam pengembangan karier seorang guru. Berikut adalah penjelasan mengenai setiap tahapannya:

a. Tahap Persiapan (*Preparation Stage*)

Pada tahap ini, seorang guru mempersiapkan dirinya dengan mengikuti pendidikan formal di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan khusus guru. Di tahap ini, guru akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan dasar dalam bidang pendidikan.

b. Tahap Pendobrakan (*Induction Stage*)

Tahap ini adalah saat seorang guru baru memasuki dunia kerja sebagai guru. Guru akan menghadapi tantangan dalam mengelola kelas, beradaptasi dengan lingkungan sekolah, dan mempraktekkan pengetahuan yang telah dipelajari. Pada tahap ini, guru juga belajar melalui pengalaman dan pembinaan dari guru senior.

c. Tahap Stabilisasi (*Stabilization Stage*)

Tahap ini ditandai dengan guru yang telah lebih berpengalaman dan merasa lebih stabil dalam peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Guru telah mengembangkan keterampilan mengajar yang lebih baik dan mampu mengelola kelas dengan lebih efektif. Pada tahap ini, guru juga mulai mengeksplorasi minat dan potensi diri yang lebih spesifik.

e. Tahap Pengembangan (*Development Stage*)

Pada tahap ini, guru mulai melihat peluang untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan lanjutan. Guru berusaha meningkatkan kompetensinya dengan mengikuti kursus, seminar, atau program pengembangan profesional lainnya. Pada tahap ini, guru juga dapat terlibat dalam kegiatan riset atau pengembangan kurikulum.

f. Tahap Puncak (*Pinnacle Stage*)

Tahap ini adalah saat guru mencapai tingkat tertinggi dalam pengembangan kariernya. Guru telah menjadi seorang ahli dalam bidangnya dan memiliki kontribusi yang signifikan dalam dunia pendidikan. Guru di tahap ini mungkin memiliki peran kepemimpinan, seperti menjadi kepala sekolah, pengawas sekolah, atau konsultan pendidikan.

g. Tahap Pensiun (*Retirement Stage*)

Tahap ini adalah saat guru memasuki masa pensiun dari pekerjaan sebagai guru. Meskipun guru tidak lagi aktif mengajar, pada tahap ini guru masih dapat memberikan kontribusi melalui mentoring atau menjadi penulis buku dan artikel pendidikan. Tahapan pengembangan karier guru ini menggambarkan perjalanan dari awal hingga akhir karier seorang guru. Setiap tahap memiliki tantangan dan peluang yang berbeda, dan guru perlu mengembangkan diri secara terus-menerus untuk mencapai tahap yang lebih tinggi.

Ranah Peningkatan dan Pengembangan Karier Guru

Pengembangan karier merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seorang guru untuk mencapai rencana karier dan peningkatan bagian personalia untuk mencapai rencana kerja organisasi. Sebagus apapun karier seseorang harus masuk akal dan realistis. Dan untuk mewujudkan rencana tersebut, pengembangan karier harus dilakukan secara sistematis dan terprogram (Sunnyoto, 2022). Hal ini karena menurut pengertian perencanaan, termasuk perencanaan karier, adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dilakukan di kemudian hari dan tentunya di masa yang akan datang. Berbagai langkah yang diambil dapat berasal dari

pekerja itu sendiri, tetapi dapat juga berupa kegiatan yang disediakan oleh suatu organisasi atau kombinasi keduanya. Perlu diketahui bahwa bagian sumber daya manusia dalam hal ini bagian GTK juga berperan dalam pembangunan ini, namun sebenarnya individu yang bersangkutanlah yang paling bertanggung jawab, mengapa demikian? karena dialah yang paling berkepentingan dan diuntungkan dalam hal ini. Seperti yang kita semua ketahui bersama bahwa ini adalah prinsip pengembangan karier yang sangat mendasar. Secara umum, proses pengembangan karier diawali dengan penilaian kinerja guru. Dari awal inilah kemudian diidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang dimaksud. Pengembangan karier dapat dilakukan baik melalui pelatihan teknis maupun pelatihan non teknis. Pengembangan dengan pelatihan, misalnya:

1. Berkesempatan melanjutkan studi atau pendidikan keguruan baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
2. Mengikuti pelatihan baik di dalam maupun di luar sekolah.
3. Berpartisipasi dalam pelatihan *di tempat kerja*.

Sedangkan pengembangan secara non-pelatihan misalnya adalah sebagai berikut:

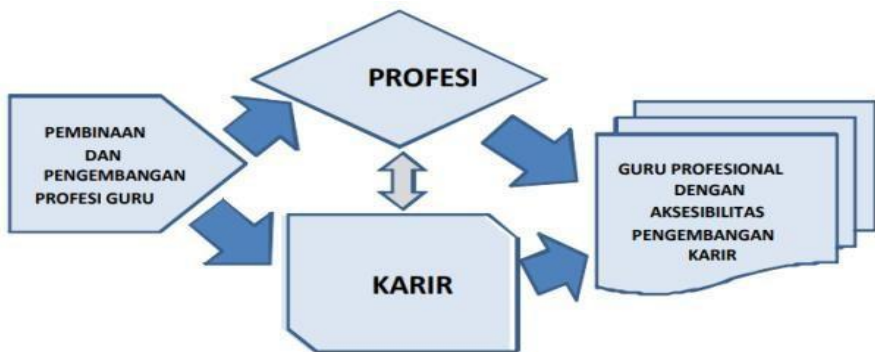
1. Pemberian penghargaan kepada guru.
2. Menghukum guru.
3. Mempromosikan guru ke posisi yang lebih tinggi.
4. Merotasi guru ke posisi lain yang setara dengan posisi semula.

Lebih lanjut disebutkan bahwa Pasal 32 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa:

1. Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier.
2. Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
3. Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jabatan fungsional.

4. Pembinaan dan pengembangan karier guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan kenaikan pangkat.

Peraturan tersebut menuangkan dan mengamanatkan bahwa terdapat dua jalur pembinaan dan pengembangan keprofesian guru, yaitu: pembinaan dan pengembangan keprofesian, dan pembinaan dan pengembangan karier, sebagaimana disajikan pada gambar berikut. Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi pengembangan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud dilakukan melalui jabatan fungsional.



Gambar 5.1 Alur Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru
Sumber: Diolah oleh Penulis

Selain itu, dalam Pasal 36 ayat (1) disebutkan bahwa guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau mengabdikan diri di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan. Sedangkan pasal (2) Guru yang gugur dalam melaksanakan tugasnya di daerah khusus mendapat penghargaan dari Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

Pemerintah Pusat, pemerintah daerah, penyelenggara satuan pendidikan, asosiasi profesi guru, dan perorangan guru merupakan pihak yang bertanggung jawab terhadap pembinaan karier guru. Secara umum pengembangan karier guru dimaksudkan untuk memotivasi, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam

memecahkan masalah pendidikan dan pembelajaran, yang berdampak pada peningkatan kualitas hasil belajar siswa. Pembinaan dan pengembangan karier guru terdiri dari tiga ranah, yaitu: penugasan, promosi jabatan, dan karya inovatif.

1. Penugasan

Ada tiga jenis guru: guru kelas, guru mata pelajaran dan tutor atau pembimbing. Fitur utama meliputi: Merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa, serta melaksanakan tugas tambahan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pokok sesuai beban kerja guru. Tugas guru sebagai bagian dari pembelajaran dapat berlangsung di sekolah sebagai unit administrasi pertama, tetapi juga lintas sekolah. Terlepas dari apakah mereka bekerja di satu sekolah atau lebih, guru harus melaksanakan tugas belajar yang diukur terhadap beban kerja tertentu, yaitu:

- a. Beban kerja guru adalah minimal 24 (dua puluh empat) jam kehadiran dan maksimal 40 (empat puluh) jam kehadiran dalam satu (satu) minggu di satu atau lebih satuan pendidikan yang tamat. pemerintah atau pemerintah daerah.
- b. Bekerja tatap muka paling singkat 24 (dua puluh empat) jam dan paling lama 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu, dengan ketentuan paling sedikit 6 (enam) jam tatap muka bekerja. jam tatap muka tatap muka diselesaikan dalam 1 (satu) minggu pada satuan pendidikan tempatnya bekerja sebagai guru tetap.
- c. *Supervisor* atau pengawas harus memenuhi tugas mengajar yang sama, yaitu apabila dapat mendukung pengajaran dan pendampingan sekurang-kurangnya 150 (seratus lima puluh) siswa per tahun dalam satu satuan pengajaran atau lebih.
- d. Beban kerja mengajar yang seimbang diperlukan bagi guru khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusif atau pendidikan terpadu yaitu. jika mereka menyelesaikan setidaknya 6 (enam) jam pengajaran di kelas dalam satu (satu) minggu.

- e. Promosi merupakan langkah kedua dalam mengembangkan dan meningkatkan karier mengajar. Kegiatan ini harus didasarkan pada pertimbangan aktivitas, kompetensi, prestasi dan komitmen guru terhadap lembaga pendidikan. Dalam kegiatan promosi ini guru berhak mendapatkan kenaikan pangkat sesuai dengan kualitas dan efisiensi kerjanya. Kegiatan keuangan dilakukan secara bertahap, dapat berupa pembina, guru, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala sekolah, kepala sekolah, dll.

2. Promosi Jabatan

Program kenaikan pangkat dan tugas operasional merupakan bagian dari program pembinaan karier bagi guru yang diatur secara tegas dalam Permeneg PAN RB No. 16 Tahun 2009. Program ini didasarkan pada kegiatan kenaikan jabatan sebelumnya. Dalam program ini, guru harus menyelesaikan SKS yang mengandung unsur-unsur utama yang ditentukan dalam peraturan tersebut. Nilai guru adalah poin yang diberikan untuk penampilan selama pertunjukan. Kredit ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi seorang guru untuk mendapat kenaikan pangkat atau jabatan (Munawir et al. 2022). Unsur dan sub unsur utama yang dinilai sebagai kredit peningkatan karier mengajar karena kenaikan jabatan atau jabatan (Permeneg PAN dan RB, 2009) adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan

Guru harus memiliki latar belakang pendidikan minimal S1/D4 yang dibuktikan dengan gelar/ijazah. Selain itu, dibuktikan dengan tamatnya pendidikan prasekolah (STPP) atau sertifikat pelatih kegiatan pedagogis (pelatihan).

- b. Sedang belajar

Proses pelaksanaan pembelajaran dilakukan oleh guru kelas dan guru mata pelajaran serta pendampingan guru BK. Selain itu, juga mencakup pelaksanaan tugas dan tanggung jawab lain yang relevan.

- c. Pengembangan Profesional Berkelanjutan (PKB)

Berupaya meningkatkan kompetensi dan memperbaharui ilmu guru dalam pekerjaannya. PKB dilaksanakan dengan tujuan untuk menciptakan guru yang profesional, yaitu. H. Guru yang dapat membimbing siswanya, berhasil dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, serta berakhlak mulia. Tujuan PKB adalah membekali guru dengan kemampuan untuk memenuhi persyaratan profesional yang diberikan, mengembangkan dan menyesuaikan keterampilannya dengan kebutuhan profesinya, serta mendorong guru untuk selalu melaksanakan tugas pokoknya dengan rasa tanggung jawab dan komitmen yang kuat. Unsur Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan dalam Permeneg PAN dan RB nomor 16 tahun 2009 meliputi:

1) Pengembangan Diri

Kegiatan ini dapat dilakukan melalui pelatihan fungsional dan kegiatan pengajaran kolektif. Diklat fungsional sendiri merupakan kegiatan dimana guru mengikuti diklat untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Kegiatan pendidikan dapat berupa pelatihan, kursus dan lainnya. Pengajaran kolektif, sebaliknya, adalah pekerjaan para pendidik yang berpartisipasi dalam berbagai kegiatan, seperti pertemuan ilmiah atau pengembangan keterampilan dan profesionalisme lainnya. Guru kolektif dapat berupa lokakarya guru, seminar pelatihan dan lain-lain (Kemendikbud, 2012).

2) Publikasi ilmiah

Kegiatan ini dapat dilakukan melalui tiga fungsi, yaitu:

- a) Bertindak sebagai penghubung dalam berbagai forum ilmiah, termasuk seminar pendidikan atau diskusi ilmiah pada umumnya. Baik diselenggarakan di tingkat sekolah, organisasi profesi, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional.
- b) Publikasi ilmiah, kegiatan ini mengarah pada publikasi karya ilmiah berdasarkan hasil penelitian dan gagasan ilmiah guru. Publikasi dapat berupa esai, artikel, jurnal penelitian ilmiah dan lain-lain.

- c) Penerbitan buku, baik buku pelajaran, buku pendamping maupun buku pedoman guru.

3. Karya Inovatif

Karya inovatif merupakan salah satu unsur pokok PKB yang harus dimiliki guru, antara lain menemukan teknologi tepat guna dalam proses pembelajaran, kemampuan menemukan dan menciptakan karya seni, menciptakan atau memodifikasi lingkungan belajar dan berpartisipasi. Dalam pelatihan dan pengembangan manufaktur perangkat, seperti instruksi, pertanyaan dan sejenisnya. Kegiatan *Continuing Professional Development* (CPD) yang mencakup ketiga unsur di atas harus dilakukan secara berkesinambungan agar tenaga pendidik dapat terus memelihara dan meningkatkan keterampilan mengajarnya. Peningkatan kompetensi profesional guru juga harus sistematis dan berorientasi pada tujuan dengan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang berprinsip dan evaluasi yang dilakukan secara objektif dan otentik (Ibrahim, 2013). Berikut adalah skenario pengembangan karier guru:



Gambar 5.2 Skenario Pengembangan Karier Guru

Sumber: Diolah oleh Penulis

Manfaat Pengembangan Karier Guru

Pengembangan karier guru memiliki berbagai manfaat, antara lain:

1. Peningkatan Kompetensi: Dengan mengembangkan karier, seorang guru dapat meningkatkan kompetensinya dalam mengajar

dan mendidik. Mereka dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan perkembangan pendidikan dan tuntutan profesi.

2. Peningkatan Kualitas Pengajaran: Dengan mengikuti pelatihan dan program pengembangan karier, seorang guru dapat memperbarui metode pengajaran dan strategi pembelajaran yang lebih efektif. Hal ini akan berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas.
3. Pembaruan Pengetahuan: Pengembangan karier memberikan kesempatan kepada guru untuk memperbarui pengetahuan mereka tentang perkembangan terkini dalam bidang pendidikan dan mata pelajaran yang mereka ajarkan. Guru dapat memperoleh wawasan baru tentang teori dan praktik terbaik dalam pendidikan.
4. Peningkatan Kepemimpinan: Pengembangan karier guru juga dapat membantu dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka. Guru dapat mengambil peran kepemimpinan di sekolah, seperti menjadi kepala program, koordinator mata pelajaran, atau mentor bagi guru baru. Hal ini tidak hanya meningkatkan karier mereka, tetapi juga memberikan kontribusi yang berarti bagi sekolah dan siswa.
5. Keterlibatan Profesional: Melalui pengembangan karier, seorang guru dapat terhubung dengan jaringan profesional yang lebih luas. Mereka dapat berinteraksi dengan guru-guru lain, ahli pendidikan, dan praktisi lainnya dalam forum, seminar, atau konferensi. Ini memungkinkan mereka untuk berbagi pengalaman, belajar dari praktik terbaik, dan mengembangkan hubungan yang bermanfaat dalam bidang pendidikan.
6. Kepuasan Pribadi: Pengembangan karier dapat memberikan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi bagi seorang guru. Ketika mereka berhasil mengembangkan kompetensi dan keterampilan baru, serta melihat dampak positif dari upaya mereka dalam pembelajaran siswa, hal itu dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam profesi mengajar.
7. Peluang Karier yang Lebih Baik: Pengembangan karier dapat membuka pintu bagi peluang karier yang lebih baik dalam bidang pendidikan. Guru yang memiliki kualifikasi dan pengalaman yang

diperbarui dapat memperoleh promosi ke posisi kepemimpinan yang lebih tinggi, seperti kepala sekolah atau pengawas sekolah.

Secara keseluruhan, pengembangan karier guru adalah investasi yang berharga untuk meningkatkan kualitas pengajaran, memperbarui pengetahuan, mengembangkan keterampilan kepemimpinan, dan mencapai kepuasan pribadi. Hal ini juga memberikan peluang untuk pertumbuhan profesional dan kemajuan karier dalam bidang pendidikan.

Pengaruh Emosional terhadap Pengembangan Karier Guru

Pengaruh emosional dapat memiliki dampak signifikan terhadap pengembangan karier seorang guru. Berikut adalah beberapa pengaruh emosional yang mungkin terjadi:

1. **Motivasi dan Komitmen:** Emosi yang positif, seperti kepuasan, antusiasme, dan semangat, dapat memberikan motivasi dan komitmen yang tinggi dalam mengembangkan karier sebagai seorang guru. Emosi positif ini dapat mendorong guru untuk terus belajar, mencari kesempatan pengembangan diri, dan berupaya memberikan yang terbaik bagi siswa.
2. **Kepuasan Kerja:** Emosi positif yang dirasakan oleh seorang guru, seperti rasa bahagia, kebanggaan, dan kepuasan dalam pekerjaan, dapat mempengaruhi pengembangan karier mereka. Ketika seorang guru merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih bersemangat dalam mencari peluang pengembangan, baik melalui pendidikan lanjutan, pengalaman kerja, atau partisipasi dalam kegiatan profesional.
3. **Keseimbangan Emosional:** Kemampuan seorang guru untuk mengelola emosi secara efektif juga berperan penting dalam pengembangan karier. Kemampuan untuk mengatasi stres, frustrasi, atau kekecewaan dapat membantu guru tetap fokus pada tujuan kariernya dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul. Keseimbangan emosional yang baik juga dapat membantu membangun hubungan yang positif dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua siswa, yang pada gilirannya dapat mendukung perkembangan karier.

4. Resiliensi dan Ketahanan: Emosi yang kuat dan sehat dapat membantu guru dalam menghadapi tantangan dan rintangan yang mungkin terjadi dalam pengembangan karier. Guru yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung lebih mampu bangkit setelah mengalami kegagalan atau hambatan, serta beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan. Mereka dapat belajar dari pengalaman negatif dan tetap bersemangat dalam mencapai tujuan karier.
5. Komunikasi dan Hubungan Interpersonal: Emosi juga berperan penting dalam komunikasi dan hubungan interpersonal seorang guru. Guru yang dapat mengenali dan mengelola emosi mereka dengan baik cenderung lebih efektif dalam berkomunikasi dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua siswa. Kemampuan ini dapat mempengaruhi kualitas interaksi, kolaborasi, dan dukungan yang mereka terima dalam pengembangan karier.

Penting bagi seorang guru untuk memahami dan mengelola emosi mereka dengan baik agar dapat memaksimalkan pengaruh positifnya terhadap pengembangan karier. Ini dapat melibatkan upaya untuk memperkuat keterampilan emosional, mencari dukungan sosial, dan mengambil tindakan yang mendukung kesejahteraan mental dan emosional mereka.

Menurut penelitian Sunyoto (2022), ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh guru untuk mengantisipasi pengaruh emosional terhadap pengembangan karier mereka. Berikut adalah penjelasan mengenai beberapa hal tersebut:

1. Mengenali dan mengelola emosi: Guru perlu menyadari dan mengenali emosi mereka sendiri. Mereka harus belajar mengelola emosi negatif seperti stres, kelelahan, atau kekecewaan agar tidak mempengaruhi pengembangan karier mereka. Salah satu cara untuk mengelola emosi adalah dengan mengembangkan keahlian koping yang sehat, seperti meditasi, olahraga, atau berbagi pengalaman dengan sesama guru.
2. Membangun hubungan sosial yang sehat: Guru perlu memiliki jaringan sosial yang kuat, baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Membangun hubungan yang positif dengan sesama

- guru, siswa, orang tua, dan staf sekolah lainnya dapat membantu mengurangi tingkat stres dan meningkatkan dukungan emosional.
3. Menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi: Guru perlu mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka harus memberikan waktu dan perhatian yang cukup untuk menjaga kebugaran fisik dan mental mereka. Melakukan aktivitas yang menyenangkan di luar sekolah seperti hobi, olahraga, atau bersosialisasi dengan teman dan keluarga dapat membantu mengurangi stres dan mengisi energi positif.
 4. Meningkatkan komunikasi efektif: Guru perlu mempelajari keterampilan komunikasi yang efektif agar dapat mengatasi masalah emosional yang mungkin timbul di tempat kerja. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan terbuka dapat membantu mengurangi konflik dan meningkatkan pemahaman antar sesama guru, siswa, dan orang tua.
 5. Mengembangkan rencana karier yang realistis: Guru perlu memiliki visi dan rencana karier yang jelas dan realistis. Mereka harus menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang dapat memberikan motivasi dan arah dalam pengembangan karier mereka. Mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan juga penting untuk memperkuat kompetensi dan meningkatkan kepercayaan diri.

Melalui langkah-langkah ini, guru dapat mengantisipasi pengaruh emosional yang negatif terhadap pengembangan karier mereka. Dengan mengelola emosi, membangun hubungan sosial yang sehat, menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, meningkatkan komunikasi efektif, serta mengembangkan rencana karier yang realistis, guru dapat mencapai pertumbuhan profesional yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Aamodt, M.G. (2015). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*.
- Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (Eds.). (2018). *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology: Volume 2: Organizational Psychology*. Sage.
- Danim, Sudarwan. (2011). *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Munawir, Nafisatul Aliya. (2022). Pengembangan Profesi dan Karier Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*. Volume 7. No 1.
- Permenneg PAN dan RB. (2009). Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- UU No 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Peraturan Pemerintah RI No 19 tahun 2017 tentang *Perubahan atas PP No 74 tahun 2008 tentang Guru*.
- Permendikbud no. 35 tahun 2010 tentang *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya*.
- Riggio, R. E. (2017). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Routledge.
- Ulfatin, Nurul dan Triwiyanto, Teguh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Depok: Rajawali Press.
- Sunyoto, Danang dkk. (2022). *Pengembangan Organisasi dan Karier Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Jabatan PNS Yang Meliputi Jabatan Tinggi, Jabatan Administrasi Dan Jabatan Fungsional Yang Ditetapkan Pada Tanggal 15 Januari 2015, PP Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Sipil Negara.

PROFIL PENULIS



Riyanti Susiloningtyas, M.Pd.

Penulis lahir di Kebumen pada 30 Oktober 1984 dan sekarang menetap di Wangon, Kabupaten Banyumas. Ketertarikan saya pada dunia pendidikan tak sekedar hanya tertarik bahkan sudah menjadi nafas hidup saya bahwa pentingnya pendidikan membuat saya ingin terus belajar dan berkembang. Hal itu saya buktikan dengan terus melanjutkan study walaupun di usia yang sudah relatif tidak muda lagi, saya yakin pendidikan akan

membuat lebih maju, dengan berpendidikan tinggi wawasan dan cara pandang kita pun dalam bersikap dan menyikapi hidup dan kehidupan pasti akan jauh lebih baik karena tidak ada kerugian bagi mereka yang terus mau belajar dan berkarya secara kreatif dan inovatif, mudah-mudahan semangat saya ini bisa memotivasi generasi muda dan bisa memaknai dengan baik serta mengerti betapa pentingnya Pendidikan di jaman yang seperti sekarang ini.

Saya Menyelesaikan Pendidikan Dasar di SDN Jeruklegi Wetan 04 Cilacap pada tahun 1996, dan melanjutkan Pendidikan di SMP N 1 Wangon selesai tahun 1999, SMA N 5 Purwokerto selesai pada tahun 2002. Melanjutkan S1 dan S2 di Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris UMP Purwokerto pada tahun 2006 dan 2022, dan sekarang melanjutkan Pendidikan doctoral di UNNES Semarang mengambil jurusan Manajemen Kependidikan.

BAB 6

PENDIDIKAN PROFESI GURU (PPG)

Suttrisno, M.Pd.

Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri

Pengertian Profesi Guru (PPG)

Pelatihan kejuruan adalah gelar universitas setelah S1 yang mempersiapkan peserta untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus. Program Pendidikan Profesi Guru sendiri merupakan program pendidikan yang mempersiapkan tenaga pendidik S1 dan S1/profesional non keguruan di bidang pendidikan anak usia dini, dasar dan menengah.

Pendidikan Profesi Guru (PPG) adalah program pasca sarjana yang dirancang untuk mempersiapkan siswa untuk posisi yang membutuhkan keterampilan mengajar tertentu. Pelatihan guru profesional harus diselesaikan 1-2 tahun setelah menyelesaikan program sarjana atau non-gelar. PPG (Pendidikan Profesi Guru) merupakan kegiatan terstruktur sebagai pengganti Diploma IV yang dihentikan pada tahun 2005. (Hamid, 2017).

Berdasarkan Pasal 3(1) Permendiknas No. 8 Tahun 2009, Rancangan Pendidikan Profesi Guru (PPG) diselenggarakan oleh sekolah tinggi yang mempunyai instansi pendidikan kepada tenaga kependidikan yang memenuhi kualifikasi dan ditetapkan oleh Menteri. Pelaksana program Pendidikan Profesi Guru (PPG) adalah perguruan tinggi yang memiliki program penyediaan tenaga kependidikan yang berkualitas yang ditetapkan oleh Menteri.

Pendidik sekolah kejuruan merupakan pendidik yang dapat memberikan peran penuh pada keahliannya dalam melaksanakan tugasnya, dan bercirikan menguasai keterampilan mengajar dan ilmu atau disiplin ilmu profesi. Guru era depan wajib dipersiapkan menjadi guru profesional melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan profesi adalah pendidikan tinggi yang mengikuti program sarjana yang ditujukan untuk mempersiapkan mahasiswa untuk pekerjaan dengan kualifikasi spesialisasi istimewa.

Pengertian Profesi Guru Menurut beberapa ahli :

1. Definisi Pekerjaan Howard M. Vollmer dan Donald L. Mills (1996) mengemukakan bahwa pekerjaan mengacu atas keterampilan khusus yang membutuhkan kecerdasan tinggi, termasuk kemahiran atau berdasarkan pengetahuan tertentu. Lebih lanjut dikatakan pula bahwa profesi guru adalah suatu jabatan yang memerlukan kecakapan intelektual tertentu yang diperoleh melalui kegiatan belajar dan latihan yang bertujuan memperoleh kecakapan atau kemampuan untuk melayani atau menasihati orang lain bersama mengimpaskan beberapa eksklusif (H. Khairil, 2010).
2. Definisi lain yang dikemukakan oleh Moh Uzer Usman Guru ini adalah profesi yang diartikan sebagai pekerjaan atau profesi yang mewajibkan seorang guru memiliki spesialisasi khusus. Pekerjaan semacam itu tidak boleh dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk kegiatan atau pekerjaan non-pendidikan (Usman, 2013).
3. Selain informasi di atas, Makagiansar, M. 1996 Sebagai guru profesional, seseorang harus memiliki landasan yang kuat dalam pendidikan guru, dan setelah menyelesaikan program masing-masing guru, seseorang harus memiliki keahlian profesional yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pedagogis..
4. Galbreath, J. (1999) Profesi pengajar merupakan seorang yang bekerja sinkron dengan panggilan hati nuraninya. Kinerja kerja amal harus berdasarkan pada motivasi atau panggilan hati nurani. sebagai akibatnya pengajar bisa menikmati tugas sulit mengajar siswanya.

5. Profesi guru merupakan keterampilan yang biasanya tidak dimiliki oleh warga negara yang belum pernah mendapatkan pendidikan keguruan (Suraji, 2012).

Dari beberapa pengertian tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan Profesi Guru (PPG) adalah program pendidikan yang dilakukan di perguruan tinggi terpilih dikhususkan bagi para calon pendidik untuk mendalami kompetensi bidang keilmuan keguruan dengan akhir berupa sertifikat profesi. Sehingga nantinya calon guru/guru memiliki bukti administratif mengenai profesi yang ia jalani.

Tujuan Profesi Guru

Tujuan dari penyelenggaraan Pendidikan Profesi Guru, antara lain (Oktradiksa, 2015).

1. Menghasilkan calon guru yang kompeten dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.
2. Lacak hasil penilaian dengan menyelenggarakan pendampingan dan pelatihan siswa.
3. Mampu melakukan penelitian dan mengembangkan kemampuan profesional secara teratur dan berkesinambungan.

Tujuan Umum dan Khusus Profesi Guru:

1. Tujuan Umum

Merujuk pada UU No. 3 Tahun 2003, tujuan umum program PPG adalah mendidik calon guru yang mampu mengemban tugas pendidikan nasional, hidup dan mampu mencapai tujuan nasional serta memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Sistem Pendidikan Nasional, 2013).

2. Tujuan Khusus

Tujuan spesifik dari program PPG sebagaimana tertuang dalam Permendiknas No. 8 Tahun 2009, Pasal dua, artinya menghasilkan calon guru yang berkualitas buat merencanakan, melaksanakan, menilai pembelajaran, memantau hasil penilaian, memberikan penyuluhan siswa dan melaksanakan pelatihan. dan buat

melakukan penelitian serta berbagi keterampilan profesional mereka secara berkelanjutan (Noor, 2017).

Dari beberapa tujuan tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa tujuan dari Pendidikan Profesi Guru (PPG) ini merupakan sasaran untuk menghasilkan pendidik yang memiliki kompetensi berkualitas berkaitan dengan profesinya.

Landasan Historis

Di Indonesia, pendidikan guru memiliki bahasa yang kaya. Tingkat pertumbuhan kualifikasi terus berlanjut, dan akibatnya berdampak pada berapa lama waktu yang dibutuhkan seseorang untuk mendaftar di kelas guru. Misalnya, dia mengajar CVO (Cursus voor Volk Onderwijs) sebagai kepala sekolah desa selama tiga tahun, dan kemudian, dua tahun setelah SD, guru SD No. 2 (5 tahun kemudian), dia mengajar sekolah normal (4 tahun). lulusan HIK (6 tahun setelah HIS) menjadi guru HIS (bahasa pengantar Belanda, Indonesia (durasi 7 tahun), dan Hoofdt Acte menjadi guru MULO (SMP).

Setelah Kemerdekaan, pemerintah mendirikan Sekolah Guru B (4 tahun setelah SD) untuk melatih guru-guru baru. Sejak tahun 1957, hanya ada sedikit SGA lulusan (3 tahun setelah SMP). Pada tahun 1960-an, SGB didirikan dan SGA menjadi Sekolah Pendidikan Guru (SPG), lokasi calon guru sekolah dasar dilatih. Guru yang tidak memenuhi persyaratan harus mengikuti pelatihan ketat yang ditawarkan oleh Kursus Pendidikan Guru (KPG). 1989 melihat kelanjutan pelatihan guru sekolah dasar profesional; meski demikian, SPG digelembungkan dan dananya dialihkan ke Lembaga Keguruan yang juga dikenal dengan LPTK (IKIP / FKIP Universitas) pada saat itu. Itu terintegrasi dengan SKIP. Sebelum tahun 1954, tujuan SGA adalah melatih instruktur untuk SLP dan kursus B1 dan B2 bagi siswa yang telah menyelesaikan SMA. Lulusan calon 1 (C1) dan calon 2 (C2) perguruan tinggi juga ditunjuk untuk memenuhi kebutuhan guru sekolah menengah.

Dalam rangka mengajar guru pendidikan tinggi di masa lalu, pengembangan guru perguruan tinggi dimulai pada tahun 1954 dengan pelaksanaan Program Pendidikan Guru Perguruan Tinggi

(PTPG) di Bandung, Malang, Batu Sangkar, dan Tondano. Pada tahun 1957, PTPG bergabung dengan perguruan tinggi menjadi FKIP. Kemudian, pada tahun 1963, FKIP menjadi satu-satunya Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (IKIP), dan program studi B1 dan B2 diintegrasikan ke dalam IKIP. Jumlah IKIP kemudian meningkat menjadi 10; namun demikian, di setiap provinsi yang tidak memiliki KIP, KIP diperkenalkan di dasar menara pemerintahan negara.

Segera setelah diputuskan untuk melatih guru-guru SMA, IKIP / FKIP mengikutinya pada tahun 1970-an dengan melatih guru-guru SMA dengan menggunakan program Crash PGSLP dan program Beasiswa PGSLA. Pada tahun 1989, SPG bergabung dengan IKIP / FKIP. Dalam perjalanannya, LPTK juga menjabat sebagai guru TK dan SD dalam program PGC dan PGD. Seiring berjalannya waktu, PGTK berkembang menjadi PG PAUD dengan fasilitas studi dan anggota fakultas yang berpotensi menjadi pelatih pemain atau instruktur TK. Pada tahun 1999 dan 2000, seluruh IKIP berganti nama menjadi Perguruan Tinggi dan dialihkan menjadi Lembaga Pendidikan Guru (LPTK). Sebagai hasil dari pertumbuhan LPTK Swasta yang terus berlanjut, jumlah ini akan terus meningkat.

Saat ini, beberapa sekolah Indonesia akan menyeleksi PPG secara keseluruhan. Seorang guru yang telah menyerah untuk melanjutkan Pendidikan Profesi Guru (PPG) dapat mendaftar di sekolah yang khusus untuk wilayah Indonesia mereka. Menurut data sekolah penyelenggaraan dari tahun sebelumnya 2022, terdapat sekitar 80 sekolah di Indonesia yang menjadi sekolah penyelenggara (PPG), 2023).



Gambar 6.1: Pemetaan Penyelenggara (PPG, 2023).

Sumber: Diolah oleh Penulis

Landasan Yuridis

1. PPG adalah program tingkat S1 yang mempersiapkan siswa untuk pekerjaan yang membutuhkan tingkat keahlian yang diperlukan. Penjelasan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003.
2. Menurut undang-undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat (14) LPTK merupakan perguruan tinggi binaan pemerintah dengan amanat untuk mengawasi program rekrutmen guru, sekaligus untuk mengawasi dan mempromosikan ilmu baik pendidikan maupun non pendidikan.
3. Sesuai dengan peraturan, guru bekerja di divisi pendidikan formal di bidang pendidikan dasar, menengah, dan PAUD. ((Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 2 Ayat (1) dan Ayat (2)) pengakuan jabatan profesi guru ditunjukkan dengan surat keterangan pelatihan.
4. Pelatihan Berbayar memiliki gelar sarjana (S1) dengan gelar sarjana pendidikan kependudukan, pendidikan lain atau psikologi dan sertifikat pengajaran pendidikan anak usia dini (PP No. 19/2005 Pasal 29 ayat (1)).
5. Pembina SD/MI memiliki gelar sarjana (S1) di bidang pedagogik SD/MI, pedagogi lain atau psikologi dan memiliki sertifikat guru profesional SD/MI (PP No. 19/2005 Pasal 29 ayat (2)).
6. Guru SMP / MT harus memiliki sertifikat profesi dan minimal gelar Sarjana (S1) dalam bidang studi yang berkaitan dengan mata pelajaran yang diajar. (PP No. 19/2005, ayat (3) Pasal 29).
7. Menurut PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 29 ayat (4), instruktur SMA / MA wajib memiliki ijazah mengajar SMA / MA serta minimal gelar akademik dasar (S1) berdasarkan program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
8. Menurut PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 29 ayat (5), instruktur SDLB harus memiliki minimal persyaratan akademik minimum (S1), yang meliputi gelar sarjana psikologi, pedagogi, atau bidang pendidikan lainnya, serta sertifikat profesi guru.
9. Instruktur SMK/MAK memegang kredensial mengajar dari SMK / MAK dan memiliki pendidikan minimal S1 serta latar belakang di bidang yang mereka ajar. (PP No. 19/2005, Ayat (6) Pasal 29).

Landasan Konseptual

Standar kualifikasi guru (Permen No. 16 tahun 2007) seringkali memperhitungkan jumlah lulusan pendidikan guru. Awalnya disusun secara keseluruhan, kredensial guru akhirnya mengalami formalisasi dan dipisahkan menjadi empat kategori, yang namanya dapat ditemukan dalam Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Negara.

Kompetensi inti guru dijabarkan sebagai berikut:

1. Kompetensi Pedagogik

- a. Mengelola karakteristik fisik, moral, sosial, budaya, emosional dan intelektual peserta didik.
- b. Penguasaan teori belajar dan prinsip belajar pendidikan.
- c. Penguasaan kurikulum yang relevan dengan bidang perkembangan yang diajarkan.
- d. Kelayakan kegiatan pengembangan pendidikan.
- e. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk menyelenggarakan kegiatan pengembangan pendidikan.
- f. Menstimulasi perkembangan kemampuan siswa untuk mengeksplorasi berbagai peluangnya.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan siswa.
- h. Anda tahu bagaimana menilai dan mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran.
- i. Pemanfaatan hasil penilaian untuk kepentingan pembelajaran.
- j. Melakukan kegiatan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

2. Kompetensi Kepribadian

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan budaya bangsa Indonesia.
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi mahasiswa dan masyarakat.
- c. Menampilkan diri sebagai seseorang yang tegas, stabil, dewasa, bijaksana dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang kuat, kebanggaan dan kepercayaan diri guru.
- e. Mengikuti aturan etika profesi guru.

3. Kompetensi Sosial

- a. Bersikap inklusif, bertindak objektif dan tidak membedakan berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, atau status sosial ekonomi.
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama guru, dosen, orang tua dan masyarakat.
- c. Adaptasi bukan bersifat wajib di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang memiliki keanekaragaman sosial budaya.
- d. Untuk berkomunikasi dengan dunia profesional itu sendiri dan kelompok profesional lainnya secara lisan dan tertulis atau sebaliknya.

4. Kompetensi Profesional

- a. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pemikiran ilmiah yang mendukung mata pelajaran yang diajarkan.
- b. Pengelolaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang akan diajarkan.
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang disampaikan secara kreatif.
- d. Mengembangkan keterampilan profesional secara berkelanjutan melalui refleksi.
- e. Gunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk komunikasi dan pengembangan diri.

Rincian berikut harus dipertimbangkan saat membaca persyaratan kualifikasi: 1) Sebagai guru di sekolah kejuruan, Anda tidak dapat mengelola topiknya sendiri. Manajemen bidang studi harus mampu memahami peserta didik, merencanakan pembelajaran, menjalankan proses pembelajaran secara pedagogis, dan mengevaluasi proses pembelajaran dan hasil dalam pemenuhan tugasnya.

Seorang guru harus menyadari identitasnya sebagai seorang profesional, serta bakat, kekurangan, tugas, dan bidang pertumbuhannya. Dunia selalu berubah, dan keterampilan instruktur harus beradaptasi. Akibatnya, pendidik harus terampil

dalam memilih taktik kemenangan untuk pengembangan berkelanjutan. Penciptaan kepribadian guru adalah konsekuensi dari pengalaman belajar yang tidak hanya terjadi melalui pembelajaran langsung tetapi juga digabungkan oleh efek pengasuhan dari pembelajaran ekstensif sebelumnya dan aktivitas pengalaman. Kemampuan seorang guru untuk terlibat dengan anak-anak adalah rangkaian kejadian yang sangat istimewa dan tidak teratur. Ini berbeda dengan interaksi kontekstual yang dimiliki instruktur dengan siswa, orang tua, dan lingkungan sekitar.

Karena jenis keterlibatan selalu berubah, jenis dan kualitas hubungan antara instruktur dan siswa menuntut kemampuan strategis yang diperlukan. Terlepas dari kenyataan bahwa kualitas barang yang berkomunikasi dengannya bervariasi karena variabel budaya, sosial, dan usia.

LPTK harus memiliki visi yang jelas berdasarkan gagasan "*good governance*" dan kemampuan untuk menjamin profesionalisme lulusannya agar dapat melahirkan guru yang profesional. Alternatifnya: Kapabilitas penyelenggara LPTK dan sumber daya manusia, yaitu Harus ada akses yang memadai terhadap dosen, dosen, dan staf penunjang lainnya, sarana, prasarana, serta perangkat keras dan lunak yang berbeda. Pemilihan calon mahasiswa, kurikulum, lingkungan akademik, penetapan persyaratan studi, dan proses evaluasi yang objektif, transparan, dan didukung hanyalah beberapa hal lain yang harus dipersiapkan dengan sungguh-sungguh untuk menjamin kualitas program pendidikan. melalui sistem persiapan guru. pendidikan profesional (Yunus, 2016).

Dengan demikian, pendidikan guru profesional berkualitas tinggi menawarkan lulusan kesempatan untuk:

- a. Mendemonstrasikan berbagai kompetensi sesuai standar yang berlaku.
- b. Kemampuan bekerja dengan menggunakan prinsip ilmiah dan teknis dalam pemberian layanan penilaian.
- c. Ikuti etika profesi guru, yang mengharuskan Anda bertindak sesuai standar kesopanan.

- d. Bekerja dengan semangat.
- e. Mengambil keputusan secara mandiri atau bersama-sama.
- f. Mengidentifikasi kewajiban kepatuhan kepada pihak berelasi.
- g. Berkolaborasi dengan rekan kerja dan pemangku kepentingan lainnya.
- h. Untuk berkembang secara mandiri dan melalui asosiasi profesional.

Selain pelatihan akademik, pengalaman yang luas dalam penerapan konsep-konsep akademik ini di lingkungan sekolah yang sebenarnya diperlukan agar calon guru kompeten untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Karena guru adalah profesi yang berhubungan dengan pribadi, yaitu manusia istimewa yang memiliki potensi untuk berkembang, maka proses pembentukan guru tidak dapat diselesaikan dalam satu detik (Universitas & Yogyakarta, 2015).

Proses pengambilan keputusan dalam tataran transaksional diperlukan untuk kegiatan evaluasi, pelatihan, dan induksi yang masuk ke dalam pembangunan kompetensi guru. Penelitian ilmiah ini menunjukkan perlunya norma dan arahan menteri untuk pendidikan guru. Pendidikan profesi bagi lulusan pendidikan non-pedagogik S-1 dan S-1/D-IV yang dibahas dalam makalah ini dimaksudkan untuk menghasilkan guru yang profesional.

Kurikulum Pendidikan Profesi Guru

Masing-masing lembaga membuat kurikulum perguruan tinggi sebagai kerangka pelaksanaan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu, sesuai dengan Pasal 9 peraturan 19/2005 tentang standar pendidikan nasional. Alhasil, baik program PPG pascasarjana bidang non pendidikan maupun program PPG pascasarjana bidang pendidikan, masing-masing penyelenggara LPTK program PPG mampu membuat kurikulumnya sendiri. Namun, untuk menjaga kesetaraan dan legitimasi, LPTK harus bekerja sama dengan organisasi lain untuk membuat kurikulum, mengikutsertakan organisasi profesi dan pengguna lulusan, serta melakukan penelitian tentang persyaratan dan pelatihan calon guru.

Diharapkan melalui kerja sama ini, penerapan dan kualitas program PPG, serta kualitas penyelenggara LPTK, dapat dijunjung tinggi. Kurikulum PPG dibuat sesuai dengan landasan akademik pengajarannya karena peserta program memiliki latar belakang baik mengajar maupun non-mengajar. Program Jurusan PPG untuk lulusan S1 di bidang pendidikan harus di *upgrade* karena terdapat kesenjangan kompetensi antara lulusan S1 dengan lulusan non guru / D-IV. Bagi lulusan program non-pedagogik S1 / D-IV, program PPG dapat dialihkan ke program pendidikan akademik (pedagogi) yang memenuhi kriteria matrikulasi. Pedagogi khusus mata pelajaran dan pengelompokan mata kuliah pelatihan PPL termasuk dalam kerangka kurikulum bagi lulusan pelatihan S1 / D-IV. Berbagai macam materi pembelajaran, termasuk standar kompetensi, materi, strategi, teknik, media, dan penilaian, tersedia yang membahas topik pedagogi.

Desain, pelaksanaan, penilaian, dan administrasi proses pembelajaran paling tidak terkait dengan pengembangan kurikulum program PPG. Semua kredensial ini harus diperoleh melalui jalur klinis atau praktis, termasuk pekerjaan laboratorium dan instruksi langsung. Kurikulum program PPG juga mencakup pembelajaran, yaitu serangkaian mata kuliah yang wajib diselesaikan oleh peserta program PPG opsional. Sebelum mendaftar di program PPG, tes matrikulasi dirancang untuk memastikan kompetensi akademik dalam mata pelajaran dan/atau kompetensi akademik dalam pelatihan.

Untuk tugas pembelajaran, ada sejumlah kursus PPG yang dapat diakses. Persiapan guru mata pelajaran Di PG PAUD dan PPG SD PPG (SMP, SMA, SMK) harus menyelesaikan 18-20 SKS, atau minimal satu semester, untuk mendapatkan 36 SKS yang dipersyaratkan. 40 sks, atau minimal dua semester.

Karakteristik Kurikulum Pendidikan Guru

Kurikulum program pendidikan memuat ciri-ciri sebagai berikut sesuai dengan teori pembuatan kurikulum. (H. Khairil, 2010):

1. Kerangka kurikulum terdiri dari kurikulum inti (KI) yang terdiri dari topik-topik, dan kurikulum pilihan (KP) yang terdiri dari mata

kuliah atau isi yang dipilih sesuai dengan kebutuhan mahasiswa dan yang memperdalam serta memperkuat bidang pendidikan yang akan diajarkan (*content knowledge*), antara lain. bidang pembelajaran khusus yang dapat mengajarkan siswa tentang informasi, kemampuan, dan teknik pengajaran yang digunakan dalam berbagai bidang studi. Pemilihan dan pengembangan KP didasarkan pada tuntutan peserta didik dan pertumbuhan lapangan yang lebih bersifat ekspansi dan penguatan..

2. Kurikulum menganut konsep dan prinsip fleksibilitas baik secara horizontal maupun vertikal, memperhatikan tren internasional, meramalkan daya saing domestik dan internasional, dan meramalkan mobilitas serta berbagai kepentingan dan tuntutan.
3. Kurikulum ini terutama difokuskan pada akademisi dan sekolah.
4. Kurikulum difokuskan pada kompetensi, yaitu pemahaman yang lengkap tentang mata pelajaran pendidikan. Pengelolaan bidang studi (pengetahuan substantif) dan pengelolaan teori-teori pendidikan, yang diimplementasikan dalam pengetahuan dan keterampilan belajar dan belajar di bidang studi dan didasarkan pada sikap dan perilaku, digambarkan sebagai sepenuhnya terintegrasi dalam kurikulum. pendidik dan personel pendukung.
5. Kurikulum memperhitungkan integrasi teori dan teknik dalam pemilihan dan penataan isi kurikulum. Kurikulum didasarkan pada penelitian tentang praktik pembelajaran di kelas yang sebenarnya dan pada sejumlah faktor kontekstual.
6. Integrasi kurikulum di beberapa sektor pendidikan.
7. Selain itu, kurikulum dibangun di atas mata kuliah dasar dari bidang terkait (tematik).

Isi/ Muatan Kurikulum Pendidikan Guru

Menurut Pasal 9 Ayat 1 Bagian b Senat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia No. 171 / Senat Akd./ UPI-TU / V / 2006 tentang Ketentuan Umum Pengembangan Kurikulum Perguruan Tinggi Indonesia, Mata Kuliah Profesi (MKP) merupakan kelompok ahli pengajar program pendidikan untuk pengembangan keterampilan profesi, yang terdiri dari kelompok mata kuliah profesi dasar (MKDP),

mata kuliah keterampilan profesi (MKKKP), dan mata kuliah lainnya. Menurut Pasal 12, program pendidikan guru MKP memuat 28 SKS:

1. Diklat MKDP sampai dengan 12 SKS yaitu;

- a. Pendidikan Dasar = 2 SKS.
- b. Pengembangan Siswa = 2 sks.
- c. Bimbingan dan Konseling = 3 sks.
- d. Kurikulum dan Pembelajaran = 3 sks.
- e. Manajemen pendidikan = 2 sks.

2. Jurusan Pengajaran MKKP hingga 12 sks

- a. Bidang belajar dan belajar = 2 sks.
- b. Evaluasi bidang studi = 2 sks.
- c. Perencanaan studi di jurusan = 2 sks.
- d. Lingkungan belajar = 3 sks.
- e. Metode penelitian bidang studi = 3 sks.

3. MKP 3 Jurusan Studi 4 Cr

- a. Program Pendidikan Profesi (PLP) = 4 sks.

Mata Kuliah MKDP

1. Landasan Pendidikan

Karena pendidikan tidak sama di mana-mana, Indonesia menerapkan landasan pendidikan di dunia pendidikan, khususnya di negara kita sendiri. Alhasil, pendidikan berkelanjutan memiliki landasan atau nilai yang sangat kuat di bangsa kita. Dasar hukum, filosofis, sejarah, sosio-budaya, psikologis, dan ekonomi di mana bangsa kita menciptakan sistem pendidikannya. Tujuan dari kursus pendidikan dasar adalah untuk membantu siswa mengembangkan perspektif mereka tentang ide-ide dasar, kegiatan, dan jenis pedagogis dan untuk menerapkan perspektif tersebut pada pembelajaran dan praktik pedagogis baik di dalam maupun di luar kelas. Kursus Dasar-dasar Pendidikan mengeksplorasi gagasan dan prinsip-prinsip penting pendidikan, termasuk gagasan tentang kodrat manusia, pendidikan, dan landasan filosofis pengajaran. Pendidikan, psikologi, landasan sosial dan filosofis pendidikan, sejarah dan landasan hukum pendidikan.

2. Perkembangan Peserta Didik

Perkembangan dapat dicirikan sebagai perubahan yang sistematis, berkelanjutan, dan berkelanjutan pada individu sejak lahir hingga meninggal, atau sebagai perubahan yang dialami individu saat mereka mendekati atau mencapai usia dewasa. Akibatnya, tujuan dari kursus ini adalah untuk membantu siswa belajar bagaimana menjelaskan konsep pertumbuhan dan perkembangan serta kondisi yang berkontribusi terhadapnya. Topik lain yang dibahas dalam mata kuliah ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan, masa kanak-kanak, perkembangan aspek fisik tubuh, dan perkembangan kejiwaan, yang meliputi perkembangan persepsi, imajinasi, pemikiran, emosi, dan kemauan.

3. Bimbingan dan Konseling

Pelaksanaan nasehat dan penyuluhan di sekolah dan madrasah lebih penting daripada apakah ada landasan hukum (undang-undang) atau arahan dari atas; ini tentang mendorong apa yang disebut konselor untuk bertindak demi kepentingan terbaik masyarakat. Siswa memiliki kemampuan untuk mengaktualisasikan potensi mereka sendiri atau tugas yang terkait dengan pertumbuhan mereka sendiri (fisik, emosional, intelektual, sosial, dan moral-spiritual). Dipimpin sebagai pribadi yang sedang tumbuh atau akan tumbuh menjadi mandiri atau dewasa. Karena mereka masih kekurangan pengetahuan tentang diri mereka sendiri dan lingkungan mereka serta pengalaman untuk memilih jalan hidup mereka, para *mentee* membutuhkan bimbingan untuk memperoleh tingkat kedewasaan ini.

Mengacu pada pertumbuhan pribadi *mentee* sebagai makhluk berdimensi biopsikososial-spiritual (biologis, psikologis, sosial, dan spiritual), atau mengacu pada pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan di sekolah/medres dengan tujuan mendorong berkembangnya potensi pengikutnya, yang meliputi aspek pribadi, sosial, pembelajaran, dan profesional. Untuk membantu siswa menjadi mandiri dan tumbuh secara maksimal di berbagai bidang, termasuk kehidupan pribadi, kehidupan sosial, kapasitas belajar, dan persiapan karier, konseling dan konseling ditawarkan kepada

mereka baik secara individu maupun kelompok. Berdasarkan kriteria yang berlaku, layanan dan fungsi pendukung.

Matlamat kursus orientasi dan penyuluhan ini adalah agar mahasiswa mampu menjelaskan dasar-dasar penyuluhan, memahami ciri-cirinya, memahami mahasiswa, dan mampu memberikan penyuluhan secara pribadi, terintegrasi secara sosial dalam pembelajaran aktif, mampu memahami dan mempraktekannya, secara aktif mengelola bimbingan dan konseling, dan deskripsi. Sifat bimbingan dan konseling, pemahaman siswa, konseling sosial pribadi, konseling perguruan tinggi, konseling karier, dan administrasi bimbingan dan konseling adalah semua topik yang dibahas dalam kursus ini.

4. Kurikulum Dan Pembelajaran

Kurikulum adalah rencana terperinci yang mencakup pemikiran dan gagasan sang pencipta. Rencana tertulis tersebut kemudian berubah menjadi dokumen kurikulum, menciptakan sistem pengajaran dengan komponen-komponen yang terintegrasi dan saling bergantung. Sistem pembelajaran dibuat dari unsur-unsur yang membentuk sistem kurikulum, dan menginstruksikan guru tentang bagaimana mengelola proses belajar mengajar di dalam kelas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sistem pembelajaran merupakan kemajuan dari metode pengajaran saat ini. Jadi, meski memiliki status yang berbeda, kurikulum dan pembelajaran merupakan dua entitas yang tidak dapat dipisahkan. Untuk memberikan calon guru pengetahuan tentang ide-ide dan isu-isu dunia nyata yang terkait dengan kurikulum dan pembelajaran, serta bagaimana mereka dapat digunakan di bidang pendidikan, tujuan dan deskripsi kurikulum dan mata pelajaran.

5. Pengelolaan Pendidikan

Sebuah proses belajar mengajar dibentuk untuk menjalankan tujuan peningkatan kualitas pengajaran. Guru berperan sebagai figur utama dalam proses ini dan bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan belajar mengajar. Tujuan pendidikan di dalam kelas. Akibatnya, pekerjaan dan tanggung jawab guru lebih dari sekadar mengajar siswa; mereka juga harus mampu

mengevaluasi lingkungan kelas dan kesehatan siswa saat melakukannya. Karena ruang kelas merupakan lingkungan belajar dan merupakan bagian darinya, maka instruktur dituntut untuk mengelolanya secara efektif guna meningkatkan keterlibatannya dalam proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa.

Suasana yang baik adalah suasana yang mendorong pembelajaran, menantang siswa, dan memberi mereka rasa aman dan senang ketika mereka memenuhi tujuan pembelajaran mereka. Tujuan dari kursus Manajemen Pendidikan adalah untuk memberikan siswa pemahaman menyeluruh tentang ide-ide dasar, peran dan tanggung jawab, proses, dan cara kerja Manajemen Pendidikan di tingkat makro (nasional), massa (regional/kota), dan mikro (pendidikan). Oleh karena itu, mata kuliah ini memberikan dasar pemikiran dan langkah-langkah operasional (prosedur) administrasi pendidikan, khususnya di unit-unit pendidikan (sekolah).

MKKP Bidang Studi

1. Belajar dan Pembelajaran Bidang Studi

Semua makhluk hidup, dari yang paling dasar hingga yang paling canggih, secara bawaan mampu belajar. Belajar adalah proses di mana orang memperoleh pengetahuan, bakat, dan sikap baru. Salah satu karakteristik penting yang membedakan manusia dari makhluk hidup lainnya adalah kemampuannya untuk belajar. Baik orang maupun lingkungan yang lebih luas dapat memperoleh manfaat dari pembelajaran. Kemampuan untuk mempelajari hal-hal baru setiap saat membantu orang meningkatkan kualitas hidup mereka. Dari perspektif sosial, pendidikan sangat penting untuk mewariskan informasi, prinsip moral, dan nilai budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Alhasil, mata kuliah belajar dan belajar di bidang studi bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam kepada mahasiswa tentang konsep belajar dan belajar, khususnya pembelajaran yang difokuskan pada bidang studi, sesuai dengan kompetensi yang diantisipasi yaitu, penelitian kegiatan perkuliahan ini tentang teori dan filosofi pembelajaran, standar isi

(kurikulum) yang memenuhi persyaratan, metode dan pengembangan model pembelajaran untuk pemahaman.

Sehingga, tujuan kursus ini adalah untuk memberikan siswa pemahaman dan keakraban yang menyeluruh dengan teknik, metodologi, dan model pembelajaran. Studi teori dan filosofi pembelajaran, tergantung pada bidang studi, standar isi (kurikulum) yang memenuhi standar nasional persyaratan pendidikan, model manajemen pembelajaran (mendefinisikan dan bereksperimen dengan strategi, pendekatan, metode dan pengembangan pembelajaran)), implementasi manajemen kelas. komponen dan interaksi belajar-mengajar semuanya tercakup dalam uraian mata kuliah ini. (Izzan, 2014).

2. Evaluasi Pembelajaran Bidang Studi

Istilah "evaluasi" dan "penilaian" mengacu pada hal yang sama, namun memiliki arti yang berbeda. Oleh karena itu, sejauh mana pembelajaran ditentukan dinilai. Sebagai konsekuensinya, kursus ini berupaya membantu siswa memahami apa itu penilaian, mengapa penilaian pembelajaran itu penting, untuk apa, bagaimana melakukannya, bagaimana memproses temuan pengukuran, bagaimana menjelaskannya, dll. Persiapan dan administrasi ujian berdasarkan bidang pendidikan, metode pendukung, dan potensi integrasi ke dalam program pelatihan profesional.

3. Perencanaan Pembelajaran Bidang Studi

Desain pembelajaran pada dasarnya adalah proses mengubah kurikulum menjadi program pembelajaran. Jadwal pelajaran, program tahunan, program semester, kurikulum, dan program harian atau RPP hanyalah beberapa program yang harus dibuat oleh seorang guru sebagai bagian dari proses penerjemahan kurikulum. Akibatnya, tujuan dari kursus perencanaan studi di departemen studio adalah untuk mempersiapkan siswa untuk karier di bidang pendidikan dengan membantu mereka menjadi kompeten dalam perencanaan pembelajaran dan meningkatkan visi, pengetahuan, dan keterampilan analitis mereka. Analisis

kurikulum, penyusunan mata pelajaran kurikulum, rancangan pembelajaran/konsep dan model rancangan, perencanaan pembelajaran untuk materi teori, perencanaan pembelajaran untuk materi praktek, penggunaan alat penilaian kualifikasi guru (PAPKG) dalam perencanaan pembelajaran, penggunaan alat penilaian kualifikasi guru (PAKG) dalam kegiatan pengajaran berbasis kurikulum, dan simulasi pembelajaran berdasarkan RPP yang telah dikembangkan merupakan seluruh aspek dari RPP departemen ini.

4. Media Pembelajaran Bidang Studi

Media pembelajaran merupakan alat untuk menyebarkan pesan-pesan pendidikan. Komunikasi antara siswa, guru, dan bahan ajar merupakan komponen kunci pembelajaran. Tanpa bantuan media atau berita, komunikasi akan gagal. Selain menginspirasi pembelajaran baru, tujuan menggunakan media bersama anak-anak adalah menginspirasi mereka untuk mempertahankan apa yang telah mereka pelajari. Siswa didesak untuk menanggapi dengan pertanyaan dan umpan balik melalui Media yang Baik. Tujuan dari kursus media pembelajaran adalah agar siswa memiliki pemahaman konseptual tentang media pembelajaran, pengetahuan tentang dasar-dasarnya, dan sikap yang mendukung terhadap pertumbuhannya sejalan dengan departemen tempat mereka bekerja (Arikunto, 2012).

5. Metode Penelitian Pendidikan Bidang Studi

Penelitian pendidikan biasanya memiliki dua ciri utama: logika dan pengamatan empiris (Babbie, 1986):

Dua komponen kunci dari penelitian ini harus diterapkan secara konsisten, yang mengharuskan mereka terikat secara konseptual dan fungsional satu sama lain. Memahami teori yang digunakan dan pengandaian mendasar yang dibuat peneliti saat memulai kegiatan penelitiannya itulah yang dimaksud dengan logika dalam konteks ini. Selain itu, metode pengamatan dan kemampuan untuk memahami tubuh pengetahuan manusia berbeda dalam pengamatan empiris dari fungsi indera manusia.

Tindakan antara penerapan logika dan observasi empiris harus konsisten, yaitu kedua komponen (logika dan observasi empiris) harus digabungkan dan memungkinkan terjadinya pembahasan yang menyeluruh. Oleh karena itu, pengamatan empiris harus dilakukan sejalan dengan pertimbangan logis saat ini (Sa'ud, 2013).

Tujuan mata kuliah metode penelitian pedagogik dalam bidang ini adalah agar mahasiswa mampu menjelaskan tahapan pencarian yang sebenarnya, definisi, ruang lingkup, dan tujuan penelitian pendidikan, pola pikir ilmiah, jenis, komponen, dan tahapan penelitian, masalah, teori, konsep, variabel, asumsi, hipotesis, dan data penelitian, langkah-langkah penyusunan latar belakang masalah, langkah-langkah penyusunan kerangka teori, subjek, tujuan, sumber data, dan populasi. Teknik perencanaan dan penyusunan proposal penelitian; dan tata cara penulisan laporan penelitian.

MKP Bidang Studi

1. Program Latihan Profesi (PLP). Mahasiswa yang cerdas, beretika, bermoral, berbakti, dan religius harus menjadi produk pendidikan. Potensi anak harus dikembangkan dan dipupuk oleh pembina. Diharapkan instruktur dan mahasiswa yang belajar untuk menjadi guru dapat mengembangkan keterampilan mengajar profesionalnya dengan lebih baik dengan menggunakan PLP. Diharapkan pula siswa dapat memahami keadaan sekolah, karakter guru, dan karakter siswa berkat PLP. Hal ini juga memungkinkan siswa pendidikan/ pengajaran mengamati secara langsung realitas situasi di lapangan. Kenali dan atasi masalah ini.
2. Struktur kurikulum program PPG mencakup pedagogi khusus mata pelajaran dan Program Pengalaman Lapangan Pendidikan (PPL).
3. Kurikulum program PPG untuk mahasiswa sarjana yang mencakup PPL terdiri dari penguatan dan pengayaan bidang studi serta pedagogi khusus topik dan penguatan PPL.

Standar Kompetensi Lulusan PPG

Kualifikasi standar kompetensi guru profesional menurut (Ratna Rosita Pangestika & Fitri Alfarisa, 2015) meliputi:

1. Kemampuan mengenal secara dekat mahasiswa yang bertugas,
2. Penguasaan mata pelajaran keilmuan dan pedagogik, khususnya kemampuan mengemas konten pembelajaran,
3. Kapasitas penyelenggaraan pembelajaran pedagogis meliputi: a) perencanaan pembelajaran, b) pelaksanaan pembelajaran, c) penilaian hasil dan proses pembelajaran,
4. Memulai perbaikan berkelanjutan dan pengembangan profesional berdasarkan temuan penilaian proses dan hasil pembelajaran.

Keempat kompetensi tersebut merupakan totalitas kohesif yang dapat dipahami dari segi pengetahuan, kemampuan, dan sikap, tetapi juga memiliki dua dimensi yang terpisah: dimensi akademik (kompetensi akademik), dan dimensi profesional (kompetensi profesional). Kompetensi profesional dipusatkan pada penerapan pengetahuan dan pengembangan diri profesional, sedangkan kompetensi akademik terutama difokuskan pada pengetahuan konseptual, teknis/prosedural, dan faktual serta sikap suportif terhadap profesi guru. Universitas adalah sumber utama keahlian ilmiah, sedangkan keahlian profesional diperoleh melalui pelatihan profesional.

Fokus Capaian belajar (CP) Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) tingkat 7 berikut ini dimaksudkan untuk dihasilkan oleh guru-guru yang telah menguasai keempat kompetensi mengajar tersebut:

a. Ranah Kognitif

- 1) Mampu memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan / atau seni untuk mengatur, mengelola, dan menilai pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya secara holistik untuk mengambil tindakan yang mengoptimalkan potensi pertumbuhan peserta didik.
- 2) Mampu menggunakan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, atau seni terkait studinya untuk mengatasi tantangan belajar.

- 3) Mampu melakukan penelitian untuk meningkatkan standar pembelajaran dan memperkenalkan pertumbuhan profesional yang berkelanjutan.
 - 4) Kemampuan untuk menjadi ahli dalam berbagai topik sehingga guru dapat membantu siswa mencapai kriteria kompetensi.
 - 5) Penguasaan, pertumbuhan, dan kepemimpinan pelajar dalam ilmu pendidikan.
 - 6) Penelitian untuk meningkatkan pembelajaran pada suatu bidang studi, penguasaan pembelajaran pada suatu bidang studi, penilaian pembelajaran, perencanaan pembelajaran, media pembelajaran, dan
 - 7) Mampu melakukan magang di bidang studi saya.
 - 8) Integritas kepribadian seseorang, yang meliputi ciri-ciri kognitif, sosial, kreatif, dan efektif seseorang serta karakteristik fisik dan motorik.
 - 9) Kemampuan menjalin hubungan sosial baik di dalam maupun di luar sekolah, serta melalui penggunaan media sosial disebut sebagai kompetensi sosial.
- b. Ranah sikap
- Capaian pembelajaran
- 1) Penghormatan kepada Tuhan dan kapasitas untuk,
 - 2) Kemajuan nilai-nilai kemanusiaan dalam misi yang berlandaskan moralitas dan etika
 - 3) Memberikan kontribusi bagi kemajuan peradaban berbasis Pancasila dengan meningkatkan taraf hidup bermasyarakat, bernegara, dan bernegara.
 - 4) Jadilah warga negara yang bangga dan patriotik, nasionalis, dan pengurus bangsa Anda dan warganya.
 - 5) Hormati pemikiran dan pengamatan unik orang lain serta keragaman budaya, sudut pandang, keyakinan, dan keyakinan.
 - 6) Kesadaran sosial, kerja sama, dan kepedulian terhadap lingkungan dan masyarakat.
 - 7) Mematuhi hukum dan menjaga ketertiban dalam masyarakat dan pemerintahan.
 - 8) Mengadopsi etika, norma, dan nilai akademik.
 - 9) Bertindak secara bertanggung jawab terhadap operasi departemennya secara otonom.

- 10) Menghormati semangat kewirausahaan, kemandirian, dan perjuangan.
- 11) Sebagai guru yang kompeten, Anda harus mampu membangun cita-cita pribadi Anda sendiri.

Jika peserta program PPG mencapai standar dan kriteria berikut, mereka dianggap telah berhasil menyelesaikan program tersebut.

- 1) Menghadiri lokakarya, PPL, dan acara akademik lainnya dengan disiplin adalah hal yang penting, karena tidak berkecil hati untuk mengikuti kegiatan lain sesuai dengan aturan yang berlaku.
- 2) Selama mengikuti *workshop*, PPL, kegiatan akademik lainnya, dan selama tinggal di asrama, individu harus menjaga akhlak dan kepribadiannya. Jangan pernah melanggar moral, hukum, atau peraturan yang berlaku.
- 3) Lulus PPL, tes kecakapan, dan lokakarya. Sub-bab selanjutnya membahas penilaian dalam lokakarya, PPL dan ujian kecakapan, serta penilaian.

Metode pembelajaran mata kuliah PPG terdiri dari perkuliahan, latihan, dan sesi praktek lapangan yang semuanya dilakukan di bawah pengawasan langsung yang ketat dari dosen yang ditunjuk khusus untuk tugas-tugas tersebut dan dinilai secara adil dan terbuka.

Perkuliahan, latihan, dan kerja lapangan Program PPG digunakan dan berupaya mengembangkan kompetensi dalam pendampingan dan pelatihan serta dalam perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, dan pemantauan temuan evaluasi.

Sistem Pembelajaran

1. Berikut ini adalah beberapa elemen pembelajaran yang harus diperhatikan secara khusus oleh program PPG:
 - a. Belajar Dengan Melakukan
Filosofi "*learning by doing*" sangat penting untuk pertumbuhan pengetahuan dan sikap selain perolehan keterampilan. Teori ini

menyatakan bahwa pengetahuan dan sikap dikembangkan melalui pengalaman melalui pelaksanaan tugas-tugas yang telah ditentukan, termasuk pengelolaan isu-isu yang muncul di daerah tersebut. Menurut gagasan ini, pembelajaran bukan lagi tentang "mata pelajaran" melainkan tentang pembuatan alat pembelajaran meliputi kurikulum, RPP, bahan ajar, lingkungan belajar, alat penilaian, dan buku kerja siswa (SKPD) melalui *workshop* atau teknik *workshop*. Dengan dukungan pendidikan yang dibutuhkan.

b. Kegiatan Mahasiswa

Tujuan dari proses pembelajaran adalah untuk mempengaruhi perilaku belajar siswa secara umum, bukan untuk merangsang mereka secara fisik. Kegiatan ini dapat dilakukan antara lain dengan memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengungkapkan pemikirannya, mencari informasi dari berbagai sumber, dan menyelesaikan proyek yang mempraktekkan prinsip-prinsip yang telah mereka pelajari.

c. *Higher Order Thinking* (Keterampilan Berpikir Tingkat Tinggi)

Menerapkan pendekatan pembelajaran yang sejalan dengan pemikiran tingkat tinggi, termasuk pemikiran reflektif, logis, kreatif, dan kritis di seluruh PPL dan di *workshop*.

d. Kerja Sama teman sebaya

Pembelajaran diantisipasi untuk dikoordinasikan dengan inisiatif untuk menghasilkan efek yang memungkinkan selain diarahkan untuk menciptakan efek kepemimpinan. Upaya tersebut membantu mahasiswa membangun sikap dan kepribadian sebagai guru, selain memahami mata kuliah.

e. Mekanisme Umpan balik

Saat mempresentasikan temuan lokakarya, pengajaran sejawat, dan instruksi langsung, sangat penting untuk menggunakan mekanisme umpan balik dan mengikuti langkah-langkah penelitian, revisi, verifikasi, dan koreksi.

f. Penggunaan teknologi informasi

Penggunaan teknologi informasi harus dipromosikan dalam kegiatan PPG sebagai salah satu cara untuk belajar sekaligus meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan.

g. Pembelajaran Kontekstual

Berpartisipasilah dalam lokakarya tentang pembuatan alat bantu pembelajaran yang menggunakan pembelajaran kontekstual dengan membantu memilih materi atau item.

h. Penggunaan beberapa strategi dan sumber belajar yang berbeda

Di PPG, kegiatan pembelajaran dilakukan dengan menggunakan berbagai strategi pembelajaran yang inovatif serta berbagai perangkat pembelajaran. Latihan pembelajaran seperti ini diantisipasi untuk dijadikan percontohan bagi peserta PPG selama PPL.

2. Sistem Penilaian Kompetensi Lulusan Program PPG

Program PPG pada dasarnya merupakan pendidikan yang membekali lulusan untuk memberikan layanan pelatihan khusus. Peserta PPG harus memegang, menguasai, dan menggunakan kredensial akademis dan profesional untuk memberikan layanan profesional. Oleh karena itu, program PPG merupakan kursus pelatihan yang dibuat untuk memberikan kepada peserta kemampuan dasar mengajar yang perlu dipersiapkan untuk menjalankan tugasnya sebagai instruktur profesional.

a. Penilaian Penguasaan Kemampuan Akademik

Seluruh bab calon instruktur profesional dievaluasi berdasarkan pengetahuan komprehensif mereka tentang kemampuan akademik melalui tes tertulis dan objektif (misalnya tes pilihan ganda), esai, dan penilaian pemecahan masalah. dan evaluasi kinerja dibuat. LPTK mengawasi Program PPG. Berikut penjelasan beberapa ketentuan yang berkaitan dengan evaluasi kemampuan akademik:

- 1) Evaluasi bersifat sumatif untuk menilai nilai dosen untuk mata kuliah tertentu dan formatif untuk memberikan umpan balik dan memungkinkan pertumbuhan. Cerita latihan digunakan sebagai bagian dari ujian tengah semester dan ujian akhir kursus sebagai bentuk penilaian. Kegiatan yang diberikan lebih terfokus pada penerapan prinsip-prinsip yang dipelajari secara bertahap dan konsisten. B. Teknik

Benchmark Reference Assessment (PAP), yang hasilnya menjelaskan profil kompetensi yang diperoleh dan tidak dicapai oleh peserta didik, digunakan untuk mendasarkan evaluasi pada ciri-ciri program kompetensi. Baik pembuatan item penilaian maupun analisis temuan yang dikumpulkan mengikuti teknik PAP.

- 2) Tes, observasi, dan rubrik semuanya berkontribusi pada hasil penilaian yang berbeda.
 - 3) Tergantung pada persyaratan yang dipenuhi, hasil evaluasi disajikan dalam bentuk huruf atau angka.
 - 4) Dengan pemahaman bahwa mahasiswa yang nilai evaluasinya di bawah standar minimal diberi kesempatan untuk berkembang melalui program pelengkap, kriteria kelulusan minimal untuk mata kuliah tersebut adalah 75%.
- b. Penilaian Penguasaan Kemampuan Profesional
- Penguasaan kemampuan profesional ini meliputi hal-hal sebagai berikut.
- c. Evaluasi manajemen kinerja dalam hal kapasitas untuk membuat rencana pelaksanaan pembelajaran berdasarkan sistem pembelajaran yang telah disebutkan sebelumnya. Wawancara dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi rinci baik sebelum dan sesudah proses pembelajaran selesai.
- d. Pengamatan profesional digunakan untuk mengevaluasi kinerja dalam lingkungan yang sebenarnya. Tujuan penilaian kinerja kontekstual ini adalah untuk mengevaluasi kinerja peserta selama pengalaman praktis di tempat secara umum, bukan hanya tingkat kemahiran manajemen pembelajaran mereka. Wawancara yang melihat pendekatan dan metode peserta juga dapat digunakan untuk meningkatkan evaluasi observasional. Menerapkan akuntabilitas dan transparansi. Pembina dari LPTK yang berbeda dan pembina dari sekolah lain merupakan contoh evaluator eksternal (*external examiner*) yang dapat berpartisipasi dalam evaluasi

Ketentuan penilaian kinerja PPL dalam konteks otentik ini adalah sebagai berikut.

1. Dengan menggunakan metode pemantauan klinis untuk evaluasi, peserta dapat mengevaluasi seberapa baik PPL telah dilaksanakan.
2. Tutor dan pengawas lapangan melakukan berbagai evaluasi, antara lain sebagai berikut: Praktik mengajar, penempatan sekolah, keterampilan interpersonal, dan Laporan Hasil PPL adalah empat kategori tersebut. Hasil penilaian PPL disertakan dengan ujian dan berupa rubrik yang menguraikan kompetensi yang masih perlu ditingkatkan.
3. Evaluasi setiap siswa harus dicatat, misalnya melalui evaluasi portofolio, sehingga kemajuan dan perkembangan pembelajaran dapat diamati selama PPL.
4. 3.0 adalah standar penerimaan minimum yang disyaratkan untuk operasi PPL. Peserta yang masih jauh dari persyaratan minimal untuk skor layanan mereka akan mendapatkan instruksi lebih lanjut sampai mereka melakukannya.
5. Penilaian dalam Konteks Ujian Akhir. Tes tertulis dan ujian prestasi sama-sama termasuk dalam ujian akhir. Ujian tertulis diberikan di kelas-kelas yang telah direncanakan oleh penyelenggara LPTK. Ujian akhir diselenggarakan sebagai bagian dari program studi yang dijalankan oleh LPTKS, dengan partisipasi dari organisasi profesi, organisasi profesi terkait, dan/atau pihak lain.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2012). *Research Procedure A Practical Approach*. PT Rineka Reserved.
- H. Khairil, S. D. (2010). *Profesi Kependidikan*. Alfabeta.
- Hamid, A. (2017). Guru Profesional. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 274–285.
<https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i2.26>
- Izzan, A. (2014). *Membangun guru berkarakter*. Humaniora.
- Noor, T. (2017). Undang- Undang Sistem Pendidikan Nasional. *Jurnal Prima Edukasi*, 3, 124.
- Oktradiksa, A. (2015). Pengembangan kualitas kepribadian guru. *Nadwa*, 6(2), 231–248.
- PPG, D. P. P. G. (2023). *Pemetaan LPTK Penyelenggara*. Direktorat Pendidikan Profesi Guru (PPG).
<https://ppg.kemdikbud.go.id/pemetaan/lptk>.
- Ratna Rosita Pangestika & Fitri Alfarisa. (2015). *Pendidikan Profesi Guru (Ppg): Strategi Pengembangan Profesionalitas Guru Dan Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia* (pp. 671–683). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sa'ud, U. S. (2013). *Standarisasi Lulusan Dan Program Pendidikan Pra-Jabatan Guru Profesional Sebuah Harapan*.
- Sistem Pendidikan Nasional. (2013). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003*.
- Suraji, I. (2012). Urgensi Kompetensi Guru. *Edukasia Islamika*, 10(2), 70284.
- Universitas, P., & Yogyakarta, N. (2015). *Pendidikan Profesi Guru (PPG): Strategi Pengembangan Profesionalitas Guru Dan Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia*. Ratna Rosita Pangestika & Fitri Alfarisa. 1995, 671–683.
- Usman, M. U. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Yunus, M. (2016). Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 19(1), 112–128.
<https://doi.org/10.24252/lp.2016v19n1a10>.

PROFIL PENULIS



Suttrisno, M.Pd.

Ketertarikan penulis terhadap profesi guru dimulai sejak 2013 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S1 di Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) Universitas Trunojoyo pada tahun 2017 dengan predikat *Cumlaude*. Sejak meraih gelar Sarjana penulis melanjutkan pengabdian sebagai guru sekolah dasar selama 4 tahun sambil menyelesaikan studi S2 tahun 2020 di prodi Pendidikan Dasar Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Surabaya masih dengan predikat *Cumlaude*. Selama menjadi guru, penulis juga aktif dalam organisasi Ikatan Guru Indonesia.

Penulis memiliki kepakaran di bidang Pendidikan khususnya Pendidikan Dasar. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian maupun pengabdian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kemenristek DIKTI. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini. Selain berkontribusi di dalam penulisan buku, penulis juga aktif menjadi narasumber di berbagai acara workshop maupun seminar berkaitan dengan profesi guru. Penulis juga aktif menjadi pengelola dan reviewer berbagai Jurnal terakreditasi sesuai kepakaran khususnya bidang Pendidikan Dasar.

Email Penulis: suttrisno@unugiri.ac.id.

BAB 7

KOMPETENSI & KARAKTERISTIK GURU ABAD-21

Rika Handayani, S.Pd., M.Pd.
Universitas Darunnajah

Pendahuluan

Era media (era digital) abad 21 berdampak signifikan terhadap bagaimana pembelajaran dikelola dan perubahan karakteristik siswa. Mengkoordinasikan data dan inovasi korespondensi ke dalam pembelajaran yang berfokus pada siswa sangat penting untuk abad ke-21. Karena banyaknya sumber belajar dan peran baru guru sebagai fasilitator, mediator, motivator, dan pemimpin, guru harus beralih dari pola pengajaran tradisional yang berpusat pada guru ke pengajaran yang berpusat pada siswa untuk mengembangkan pembelajaran abad ke-21. dalam pengalaman yang berkembang (Notanubun 2019). Contoh pembelajaran tradisional dapat dianggap sebagai pembelajaran di mana pendidik memberikan banyak pembicaraan (bergerak informasi) sementara siswa mendengarkan, mencatat, dan mengingat lebih banyak. Diyakini bahwa kemampuan pedagogi mengikuti pola konvensional sudah ketinggalan zaman untuk saat ini.

Oleh karena itu, diperlukan pendefinisian kepribadian seorang guru yang mampu berubah di era digital abad ke-21 ini. Teknologi telah menggantikan buku, namun peran guru tidak dapat tergantikan; sebaliknya, itu harus diperkuat. Guru harus mampu merancang pembelajaran inovatif dengan menggunakan teknologi digital di abad

21 ini. Pedagogi guru perlu ditingkatkan untuk mempersiapkan mereka mengajar di era pembelajaran digital. Guru berperan lebih aktif sebagai fasilitator, dan dia harus mampu merancang pembelajaran kreatif yang mendorong siswa untuk aktif dan berpikir kritis (Oktariani n.d.).

Rumusan kompetensi guru yang dikembangkan Indonesia tertuang dalam UU No. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui profesi pendidikan, sebagaimana tercantum dalam ayat 1 Pasal 10 UU Guru dan Dosen Tahun 2005 (Aryana, Subyantoro, and Pristiwati 2022). Hal ini mengandung arti bahwa pelaksanaan Pelatihan Kecakapan Pendidik (PPG) dimaksudkan agar instruktur memiliki kemampuan yang disinggung dalam Demonstrasi. Tercapainya tujuan pendidikan ditentukan oleh kompetensi guru. Berikut ini gambar UU No.14 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 ayat (1):



Gambar 7.1: Kompetensi Guru Profesional Abad-21

Sumber: <https://ayoguruberbagi.kemendikbud.go.id/artikel/4-kompetensi-guru/>.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 2 kemudian memberikan penjelasan tentang konten untuk guru. 16 Tahun 2007 tentang kemampuan keilmuan dan keterampilan pendidik yang

menyatakan bahwa setiap pengajar harus memenuhi kemampuan skolastik dan kemampuan pengajar yang sah secara garis besar. Gelar sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) dibidang pendidikan (D-IV/S1) dari program studi terakreditasi diperlukan untuk guru atau jurusan lain yang setara. Keterampilan kepribadian, sosial, profesional, dan pedagogis termasuk dalam kompetensi guru.

Kompetensi Guru Abad-21

Sejak berkembangnya pembangunan di seluruh dunia yang membutuhkan model pembelajaran lain untuk abad ke-21, telah berkembang gagasan bahwa pelatihan konvensional harus diubah. Perkembangan ini sangat penting untuk mencapai jenis pembelajaran baru yang diharapkan dapat mengatasi kesulitan dunia yang kompleks. Seorang pendidik harus menguasai berbagai bidang, mampu dalam metode pengajaran mengingat pengembangan untuk mengajar dan belajar, belajar menguasai ilmu otak dan memiliki keterampilan membimbing, tetap *up to date* dengan perbaikan strategi rencana pendidikan dan masalah pendidikan, memiliki pilihan untuk merencanakan ilustrasi, memiliki pilihan untuk menggunakan media baru dan inovasi dalam pembelajaran, serta tetap menerapkan nilai-nilai untuk penataan akhlak dan budi pekerti yang baik (Tarihora 2019).

Sebagai pendidik profesional, guru berkewajiban untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif dan berkualitas. Dengan pengajaran yang menumbuhkan kreativitas siswa dan menumbuhkan kemampuan berpikir tingkat tinggi, pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan individu yang utuh (HOTS). Seorang instruktur ahli harus memiliki 4 kemampuan. Keterampilan tersebut terdiri dari:

1. Kompetensi Pedagogik

Kemampuan guru mengelola pembelajaran, seperti mengetahui karakteristik siswa, merencanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, dan mengembangkan berbagai potensi siswa, disebut sebagai kompetensi pedagogik. Guru harus mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan ilmu pengetahuan, inovasi

data, dan korespondensi serta dapat melibatkannya dalam pengalaman yang berkembang agar mampu melaksanakan seperti biasa di abad 21 ini. Hal ini memerlukan pengintegrasian keterampilan para guru, khususnya literasi digital. Kemampuan dalam mewujudkan siswa didik yang pada dasarnya meliputi: (a) pemahaman konsep atau landasan pendidikan; b) pemahaman siswa; c) pembuatan kurikulum atau silabus; (d) desain instruksional; e) pelaksanaan pembelajaran instruktif dan dialogis; (f) pemanfaatan inovasi pembelajaran; (g) mengevaluasi prosedur dan hasil pembelajaran; (h) menciptakan siswa pengganti untuk menyelesaikan kemungkinan mereka yang berbeda (Ratnawati and Gumindari 2021).

2. Kompetensi Kepribadian

Keterampilan individu adalah karakter yang mencerminkan karakter yang kuat, mantap, berkembang, cerdas dan sah untuk menjadi contoh yang baik bagi siswa dan memiliki pribadi yang terhormat. Kemampuan pusat karakter, misalnya, (a) bertindak sesuai dengan norma kemasyarakatan, hukum, agama, dan budaya di Indonesia; b) menampilkan diri kepada mahasiswa dan masyarakat umum sebagai pribadi yang berintegritas dan terhormat; (c) memproyeksikan citra stabilitas, kedewasaan, kebijaksanaan, dan otoritas; (d) menunjukkan sikap kerja keras, kewajiban tinggi, bangga menjadi pendidik, dan tidak kenal takut; (e) mempertahankan seperangkat aturan pemanggilan instruksional. (Oktariani n.d.).

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kapasitas pendidik untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat secara keseluruhan. Untuk seorang pendidik yang pekerjaannya membutuhkan interaksi manusia yang konstan, kompetensi sosial sangat penting.

Kemampuan untuk berfungsi sebagai anggota masyarakat yang sekurang-kurangnya mencakup kemampuan untuk: a)

Menyampaikan secara lisan, terekam dalam bentuk hard copy, serta tanda-tanda; (b) menggunakan korespondensi dan inovasi data secara praktis; (c) berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sejawat pendidikan, staf sekolah, kepala unit, dan orang tua atau wali peserta didik; d) menjaga hubungan yang saling menghormati dengan komunitas tempat Anda tinggal dengan mematuhi nilai dan standar yang ditetapkan; e) menerapkan nilai-nilai persaudaraan dan persatuan yang sejati (Mathematics 2016).

4. Kompetensi Profesional

Keterampilan cakap adalah kemampuan untuk menguasai materi pembelajaran secara komprehensif dan dari atas ke bawah yang menggabungkan kewenangan substansi substansi materi pembelajaran, dan substansi yang konsisten yang mencakup materi dalam rencana instruktif, serta menambah pemahaman rasional.

Kemampuan sekurang-kurangnya menguasai pengetahuan dibidang ilmu pengetahuan, inovasi, atau pengerjaan; (a) topik yang luas dan dari atas ke bawah sesuai pedoman program satuan sekolah, mata pelajaran, atau kemungkinan pertemuan mata pelajaran akan diajarkan; (b) ide-ide dan teknik-teknik yang signifikan untuk disiplin logika, mekanik atau kreatif yang dengan cermat mencakup atau jelas dengan proyek-proyek unit instruktif, mata pelajaran dan kumpulan mata pelajaran tambahan yang akan dididik (Mathematics 2016).

Keempat keterampilan ini, bagaimanapun, merupakan prasyarat yang lengkap, karena seseorang yang memiliki kemampuan tersebut adalah suatu keharusan untuk dipesan sebagai seorang pendidik yang ahli. Sesuai pasal 20 UU No., menjadi guru profesional membutuhkan proses yang panjang. 14 Tahun 2005 bahwa guru dalam menjalankan tugasnya berhak: a) Membuat RPP yang bermutu dan mengevaluasi hasil belajar siswa. b) Secara konsisten berkreasi dan berkarya berdasarkan kemampuan dan kemampuan keilmuan sesuai dengan peningkatan keahlian, ilmu pengetahuan, dan inovasi. c) Bertindak adil dan tidak dapat dibenarkan berdasarkan kontemplasi arah,

agama, identitas, ras, kondisi tertentu, atau pendirian keluarga, dan status keuangan peserta didik dalam belajar. (d) Memelihara tata tertib dan pedoman, tata tertib dan tata tertib instruktur serta sifat-sifat yang tegas dan bermoral. (e) Memelihara dan memajukan integritas bangsa, dan f) Guru harus dapat menggunakan TIK di dalam kelas.

Karakteristik Guru Abad-21

Perubahan-perubahan kunci dalam kepribadian masyarakat seperti yang terjadi pada abad ke-21 ini tentunya memiliki sugesti bagi kepribadian para pendidik. Perubahan karakteristik masyarakat harus diikuti dengan perubahan budaya guru dalam proses pembelajaran, menurut perspektif progresif. Guru harus segera menjalani transformasi teknis dan sosiokultural jika masyarakat telah bertransformasi menjadi masyarakat digital. Siswa di abad 21 memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan siswa di masa lalu.

Perlu disadari bahwa guru kini bukan hanya menjadi salah satu sumber informasi ditengah derasnya arus informasi. Namun demikian, masih perlu berperan dalam proses pendidikan, khususnya dalam hal sentuhan psikologis dan pendidikan pada anak didik. Oleh karena itu, guru pada hakekatnya dibutuhkan oleh setiap orang, dan setiap orang sangat berharap bahwa dirinya merupakan sosok pendidik yang ideal. Oleh karena itu, guru akan terus berfungsi sebagai pendidik serta pengelola atau fasilitator pendidikan. Dengan demikian, guru harus memiliki kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi aset pendidikan agar siswa dapat maju dengan sukses. Instruktur sangat diminati di abad kedua puluh satu. Konsekuensinya, para pendidik yang tidak mampu mengikuti perkembangan zaman dan alam akan semakin tertinggal, sehingga mustahil bagi mereka untuk memenuhi peran idealnya dalam memenuhi tanggung jawab dan panggilannya. Jika dibandingkan dengan guru pada abad sebelumnya, guru pada abad 21 memiliki karakteristik yang berbeda. Karakteristik berikut yang dipermasalahkan:

1. Memiliki jiwa juang yang tinggi disertai dengan sifat percaya diri dan pengabdian yang kuat.

2. Siap untuk mengakui dirinya sesuai dan identik dengan permintaan iklim dan kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi.
3. Siap untuk belajar dan membantu panggilan yang berbeda.
4. Memiliki bidang kekuatan yang serius untuk suatu etika.
5. Memiliki kejernihan dan keyakinan akan kemajuan jalan profesi.
6. Keterampilan luar biasa tinggi.
7. Memiliki kesejahteraan fisik dan mendalam, materi dan non materi.
8. Memiliki pemahaman tentang apa yang ada.
9. Siap melakukan kemampuan dan pekerjaannya secara terkoordinasi

Keterampilan yang Dibutuhkan Guru Menghadapi Abad-21

Kemampuan abad ke-21 sangat penting untuk dipupuk mengingat *Public Training Affiliation* (NEA) menunjukkan pentingnya kemajuan “*Four Cs* (Junedi, Mahuda, and Kusuma 2020). *Four Cs* yang dimaksud adalah:

1. Berpikir Kritis dan Penyelesaian Masalah (*Critical Thinking and Problem Solving*)

Kapasitas untuk argumen persuasif, pemikiran sistemik, pengambilan keputusan, pembenaran, dan pemecahan masalah. Siswa harus mampu berpikir kritis untuk menghadapi kompleksitas dan ambiguitas informasi yang luar biasa. Pelajar harus dibiasakan dengan berpikir logis, melihat situasi yang berbeda, dan membuat keputusan untuk dapat menangani masalah. Sebagai bangsa non-industri yang masih mengalami kegairahan inovasi, hal ini penting untuk mencegah siswa menyalahgunakan informasi, mudah terjerumus pada berita hoax, dan tidak bertindak etis. Hal ini dapat mempersiapkan budaya menjadi dasar dan setia sejak awal.

2. Komunikasi (*Communication*)

Terampil menyimak (*listening skill*), siap menggunakan perangkat khusus secara nyata dan produktif, siap berbicara dengan berbagai kalangan, berbagai tujuan, dan berbagai latar sosial, serta siap menyampaikan pertimbangan dan pemikiran secara nyata dalam

struktur lisan, tulisan, dan berbagai nonverbal lainnya. Siswa harus dapat menggambarkan hubungan dan mengungkapkan pemikiran mereka baik secara verbal maupun nonverbal, baik mereka menuliskannya atau tidak. Tujuan pendidikan data adalah agar siswa dapat menggunakan data secara nyata, yang meliputi mengetahui kapan data dibutuhkan, bagaimana mengenalinya, dan bagaimana menentukan keabsahan dan sifat data. Tujuan pendidikan media adalah agar siswa mampu memahami, menyelidiki, dan membongkar.

3. **Pemahaman Lintas Budaya (*Collaboration*)**

Kapasitas untuk berkolaborasi secara efektif dengan orang lain, dapat beradaptasi, bersedia membuat konsesi untuk mencapai tujuan bersama, dan berbagi tanggung jawab dan menghargai komitmen rekan kerja.

Walaupun keberagaman sosial tergambar lintas bangsa, mahasiswa harus memahami keberagaman sosial Indonesia. Ketahanan dan pemahaman akan keunikan setiap marga dan daerah Indonesia sangat penting bagi para pelajar. Siswa sering berkolaborasi dan belajar melalui hiburan *online* dengan orang-orang dari berbagai lembaga sosial dan kebiasaan. Untuk menghindari kesalahan dan menjaga rasa solidaritas dan kejujuran publik, penting untuk memiliki pemahaman menyeluruh tentang berbagai tren, kebiasaan, bahasa, dan keunikan.

4. ***Creativity and Innovation***

Kemampuan berpikir kreatif, berkolaborasi secara imajinatif dengan orang lain, dan menerapkan konsep imajinatif. Keterbukaan dan kemajuan adalah kunci kemajuan bagi negara-negara non-industri. Kurikulum 2013 bertujuan untuk mengajarkan masyarakat Indonesia bagaimana hidup sebagai pribadi yang setia, produktif, kreatif, inovatif, dan berempati. Ketika mencoba untuk membangun ekonomi kreatif berdasarkan informasi dan warisan sosial, imajinasi akan melahirkan daya tahan dan menghasilkan penghargaan tambahan, mengurangi transaksi ganda aset normal.

Keberhasilan keterampilan abad 21 sangat dibantu oleh kemampuan pendidik (guru). Kemampuan pedagogik (keterampilan dan perilaku) pendidik yaitu kemampuan pendidik yang meliputi keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat peraga, berinteraksi dan berkomunikasi dengan peserta didik, serta keterampilan menyusun persiapan pengajaran atau perencanaan pengajaran, sangat erat kaitannya dengan dua kriteria kinerja. Kemampuan tersebut tertuang dalam profil pendidik, yaitu profil pendidik abad pertama abad 21 adalah pengetahuan. Kemampuan intelektual tersebut meliputi penguasaan materi pelajaran, pengetahuan cara mengajar, pengetahuan pembelajaran.

Guru dan pendidik diwajibkan oleh undang-undang untuk memiliki berbagai keterampilan, termasuk kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, kompetensi akademik, dan kompetensi pedagogik. Selain empat kompetensi di atas, guru harus memiliki keterampilan penting untuk membantu siswa dalam menyesuaikan diri dengan perubahan sosial dan teknologi abad ke-21. (Oktariani n.d.):

a. Akuntabilitas dan Kemampuan Beradaptasi

Sebagai pribadi yang teladan yang selalu akan dicontoh oleh peserta didik, guru harus selalu menjaga perilaku dan lisannya. Dalam memenuhi tanggung jawabnya, guru harus memiliki fleksibilitas pribadi dengan pekerjaan kepada masyarakat sekitar. Selain itu, guru harus dapat menetapkan standar dan tujuan yang tinggi untuk dirinya sendiri dan orang lain, dan yang terpenting, guru juga harus memahami kebingungan yang ditanyakan oleh peserta didik.

b. Kecakapan Berkomunikasi

Poin kedua ini adalah yang paling terpenting bagi profesi guru. Mau secerdas apapun seorang guru itu jika guru tidak memiliki kecakapan dalam berkomunikasi mereka akan sulit dalam profesinya mentransfer ilmu kepada peserta didik. Kecakapan ini meliputi: memahami, mengelola, dan menciptakan komunikasi yang efektif dalam berbagai bentuk dan isi baik secara lisan, tulisan, maupun menggunakan multimedia.

c. Kreativitas dan Keingintahuan Profesional

Banyak peserta didik yang mengeluh bosan dalam pembelajaran, salah satu penyebabnya adalah gaya pengajaran guru yang monoton dan kurangnya kreatifitas serta keingintahuan intelektual guru. Banyak guru mengajar hanya bermodalkan teori keguruan dan tidak mengikuti perkembangan zaman.

d. Berpikir Kritis dan Berpikir dalam Sistem

Keterampilan berpikir kritis adalah suatu proses berpikir dan bertindak atas dasar fakta yang ada, dimulai dengan mengenali kemungkinan-kemungkinan yang muncul dari bertindak, berusaha membuat pembenaran yang rasional untuk memahami dan mengambil keputusan yang kompleks, dan selalu memahami dan membuat hubungan antar sistem.

e. Kecakapan Elek Informasi dan Media

Agar proses pengajaran guru menjadi menarik dan menantang, di era globalisasi dan tanpa batas ini, guru harus mampu menganalisis, mendekati, mengelola, mengintegrasikan, dan membuat informasi dalam berbagai bentuk dan media.

f. Tanggung Jawab Sosial

Orang tua/masyarakat menyekolahkan anaknya dengan harapan anaknya akan berubah dalam hal etika dan keterampilan menjadi pribadi yang lebih baik. Tanggung jawab guru sebagai pribadi yang dituntut kompetensi sosial karenanya harus mengutamakan kepentingan masyarakat luas dan mencerminkan perilaku etis dalam pribadi, pekerjaan dan hubungan bersama.

Daftar Pustaka

- Aryana, Suhud, Subyantoro Subyantoro, and Rahayu Pristiwati. (2022). Tuntutan Kompetensi Guru Profesional Bahasa Indonesia Dalam Menghadapi Abad 21. *Semantik* 11(1): 71.
- Junedi, Beni, Isnaini Mahuda, and Jaka Wijaya Kusuma. (2020). Optimalisasi Keterampilan Pembelajaran Abad 21 Dalam Proses Pembelajaran Pada Guru MTs Massaratul Mut'allimin Banten. *Transformasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 16(1): 63–72.
- Mathematics, Applied. (2016). “濟無No Title No Title No Title.” : 1–23.
- Notanubun, Zainuddin. (2019). Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru Di Era Digital (Abad 21). *Jurnal Bimbingan dan Konseling Terapan* 3(2): 54.
- Oktariani, Nadya Zulaifa. Menjadi Guru Yang Profesional Di Abad Ke-21. : 1–8.
- Ratnawati, Ratnawati, and Septi Gumiandari. (2021). Profil Guru Profesional Abad 21 Dalam Perspektif Mahasiswa Iain Syekh Nurjati Cirebon.” *AL-TARBIYAH: Jurnal Pendidikan (The Educational Journal)* 31(1): 27.
- Tarihoran, Emmeria. (2019). Guru Dalam Pengajaran Abad 21. *SAPA - Jurnal Kateketik dan Pastoral* 4(1): 46–58.

PROFIL PENULIS



Rika Handayani, M.Pd.

Ketertarikan penulis terhadap bidang pendidikan dimulai pada tahun 2010 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk ke Universitas Prof. DR. HAMKA (UHAMKA) dengan memilih Jurusan Pendidikan Matematika dan berhasil lulus 3,5 tahun pada tahun 2014. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 dan berhasil menyelesaikan studi S2 di prodi Pendidikan Matematika Program

Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2016.

Penulis memiliki minat dalam bidang ilmu matematika, penulis mulai mengajar sebagai guru di SMP PGRI 3 Larangan selama 8 tahun dari tahun 2012-2019. Kemudian penulis pernah mengajar sebagai guru FISIKA di SMA PGRI 117 Karang Tengah dari tahun 2018-2019. Saat ini penulis fokus sebagai dosen tetap di Universitas Darunnajah dari tahun 2017 sampai sekarang. Penulis pun aktif mengajar Teknologi Pendidikan dan Statistik, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.

Email Penulis: rikahandayani39@gmail.com.

BAB 8

HAK & KEWAJIBAN GURU

Dinda Kelsi Praminda, M.Pd.

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Guru sebagai Tenaga Profesionalitas

Guru merupakan elemen yang paling vital dalam dunia Pendidikan, guru bertugas untuk mentransfer pengetahuan kepada siswa dan merupakan kurikulum berjalan bagi generasi penerus bangsa, guru juga menyumbang kontribusi besar untuk membentuk karakter siswa, Oleh karena itu siswa memerlukan sosok guru yang berkompeten, terampil, berdedikasi tinggi dan bertanggung jawab, pada pendidikan di abad 21 guru diharapkan mampu mempersiapkan siswa agar siap menghadapi tantangan perubahan dalam kehidupan di era globalisasi melesat pesat

Pada abad 21 ini memang ditandai dengan percepatan ilmu pengetahuan dan derasnya proses globalisasi serta kemajuan teknologi (*digital age*) yang berorientasi pada pengembangan keterampilan masa depan, seperti keterampilan berpikir kritis, kreatif, inovatif, keterampilan komunikasi, kolaborasi, kemampuan teknologi, manajemen media digital dan keterampilan lainnya selain itu, pendidikan abad 21 juga menekankan pada pengembangan karakter dan nilai-nilai moral, seperti integritas, empati, dan tanggung jawab sosial sesuai dengan tuntutan zaman yang semakin kompleks dan dinamis, Merespons hal tersebut maka siswa membutuhkan profil guru yang efektif, terampil dan profesional yang mampu menyeimbangi dan membimbing siswa menghadapi tantangan yang terintegrasi antara teknologi informasi dan komunikasi guru juga memiliki wewenang penuh menjadi mediator siswa dalam proses belajar, sehingga siswa lebih memahami dalam materi yang

disampaikan atas pengalamannya sendiri, menimbulkan *critical thinking* dan melahirkan inovasi.

Menurut UU Guru dan Dosen no 14 tahun 2005, guru merupakan pendidikan profesionalisme dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, memfasilitasi, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Dari UU tersebut dapat kita simpulkan seorang guru memainkan banyak peran dan tanggung jawab penting pada proses belajar, pengembangan keterampilan dan kemampuan yang berorientasi pada masa depan, serta karakter dan nilai-nilai moral, sehingga memilih profesi guru tidaklah sembarang, seseorang harus menyelesaikan pendidikannya secara khusus dan mentransfer ilmu yang disesuaikan dengan ritme kurikulum yang berlaku.

Hak dan Kewajiban Seorang Guru

Profesi keguruan bukanlah profesi yang mudah, seorang guru harus selangkah lebih maju daripada siswanya dan menjadi teladan yang baik mulai dari perkataan dan perbuatannya, karena ia menjadi pusat sorotan bagi siswa, rekan sebaya dan orang tua murid, sebagaimana yang dikatakan oleh KI Hajar Dewantara yaitu “*Ing ngarsa sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*”, yang artinya di depan, seorang pendidik harus memberi teladan atau contoh tindakan yang baik, di tengah atau di antara murid, guru harus menciptakan prakarsa dan ide, dari belakang seorang guru harus memberikan dorongan dan arahan.

Dari pesan berikut ini seorang guru ditekankan menjadi contoh baik dimanapun dan kapanpun, namun dibalik peran dan kewajibannya yang besar di belakang layar kesuksesan siswa, profesi guru kerap mengalami sorotan di Indonesia dikarenakan minimnya pemberian hak-hak yang diterimanya, sebagaimana salah satu kasus guru yang berada di Bone, Sulawesi Selatan, dimana seorang guru mengunggah insentif 4 bulannya pada sosial medianya yang sangat jauh dari rata-rata upah minimum di daerahnya, begitu juga pada kasus lainnya seperti yang terjadi di Bandung dan Bogor pada tahun 2021 lalu, beberapa para guru honorer yang mengeluhkan insentif yang tidak sesuai dengan beban kerja dan kenaikan jabatan yang tidak

kunjung datang, namun di lain sisi, tidak sedikit juga para guru yang sudah menerima upah profesionalitasnya namun bekerja secara formalitas menggugurkan kewajibannya dan sebatas mentransfer ilmu, mereka hanya mengajar di kelas, namun tidak mendidik dan memperhatikan perubahan karakter siswa serta tidak memberikan pengalaman belajar bermakna yang dikaitkan dengan kehidupan sehari-hari.

Banyak juga kasus yang dialami oleh para guru dengan kurangnya keterlibatan orang tua dalam perkembangan proses belajar siswa, seakan orang tua menyerahkan secara full segala sesuatu hal yang bersangkutan dengan aktivitas pendidikan sekolah anaknya kepada guru, padahal orang tua merupakan *partnership* yang saling bersinergi dan berperan aktif menjadi *supporting* terbaik dalam proses pendidikan, keterlibatan orang tua sangat perlu dalam mendampingi anak belajar dan dapat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan anak dalam belajar di sekolah, selain itu keterlibatan orang tua juga dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kerja sama antara pendidik di sekolah dan peran orang tua di rumah demi terjalannya kondisi pembelajaran yang efektif.

Banyak sekali pro dan kontra dalam menjelajahi dunia pendidikan, Oleh karena itu guru, lembaga dan orang tua siswa serta seluruh elemen yang bersinggungan dengan sekolah harus kritis memahami hak dan kewajiban seorang guru dan harus saling berkomitmen membangun sinergi baik demi optimalisasi pendidikan siswa. Berikut mengenai hak dan kewajiban guru berdasarkan UU :

Hak Guru Secara Umum

Mengacu pada UU No 20 tahun 2003 mengenai sistem pendidikan Nasional pasal 40 ayat 1 adalah sebagai berikut :

1. Mendapatkan Penghasilan Dan Jaminan Kesejahteraan Sosial yang Layak dan Memadai

Seorang guru seharusnya terfasilitasi dengan insentif yang layak sesuai dengan kesepakatan maupun ketentuan yang berlaku dan juga jaminan kesejahteraan, adapun jaminan kesejahteraan yang seharusnya didapat seorang guru adalah sebagai berikut :

a. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan nasional (JKN) adalah upaya pencegahan promotif hingga preventif, jaminan ini disiapkan oleh pemerintah maupun lembaga untuk menjamin kesehatan seorang guru, jaminan ini bisa berbentuk asuransi swasta maupun BPJS.

b. Jaminan Ketenagakerjaan

Jaminan ketenagakerjaan adalah jaminan apabila terjadi hal yang tidak diinginkan saat bekerja, seperti kecelakaan saat bekerja dll, ia merupakan jaminan sosial yang wajib diberikan kepada para pekerja di Indonesia.

Program ini dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang (UU) No. 24 Tahun 2011. BPJS Ketenagakerjaan ini menyediakan berbagai jenis jaminan yang mencakup jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun dan jaminan pemeliharaan kesehatan, selain para pekerja, BPJS Ketenagakerjaan juga menyediakan jaminan sosial bagi para guru honorer di Indonesia.

Mengingat pentingnya dua jaminan ini, maka sudah seharusnya seorang guru dan tenaga kependidikan memastikan ketersediaan dan kejelasan asuransi tersebut ketika masuk di sebuah lembaga pendidikan.

2. Mendapatkan Penghargaan Sesuai Tugas Serta Prestasi Kerja

Seyogyanya ketika seorang guru senantiasa mengupdate dirinya dengan mengikuti perlombaan ataupun melakukan perubahan-perubahan positif yang berdampak bagi khalayak ramai dan lembaga wajib memberikan apresiasi prestasi yang telah dilakukan guru.

3. Mendapatkan Pembinaan Karier Sesuai Tuntutan Pengembangan Kualitas

Hal yang mudah didapatkan di era globalisasi ini adalah pelatihan-pelatihan *online*, dimana seorang guru tidak lagi kehabisan bekal dan amunisi untuk terus mengupdate dirinya, dengan adanya pelatihan yang tepat, maka akan tercipta ide-ide dan inovasi cemerlang pada proses pendidikan, biasanya pelatihan

kependidikan dikeluarkan oleh diklat pendidikan pemerintah yang informasinya selalu *update* pada *website* lembaga terkait.

4. Mendapatkan Perlindungan Hukum Saat Bertugas Dan Hak Akan Hasil Kekayaan Intelektual

Seorang guru bertugas di bawah perlindungan hukum yang sah di mata negara terutama dalam bentuk hak cipta, misalnya dalam proses belajar, guru kerap kali membuat inovasi dan penemuan baru, jika menghasilkan karya-karya atau penemuan yang memiliki nilai kekayaan intelektual seperti penemuan teknologi, penulisan kreatif, desain grafis, pengembangan dll, maka guru berhak meminta perlindungan kepada lembaga maupun pemerintah sebagaimana inovasi ataupun penemuan yang dihasilkan oleh guru, dalam arti, seorang guru mendapat perlindungan hukum untuk memastikan bahwa individu tersebut memiliki hak eksklusif atas hasil karya atau penemuan tersebut.

5. Mendapatkan Kesempatan Memakai Prasarana, Sarana, Serta Fasilitas Pendidikan Sebagai Pendukung Kelancaran Saat Bertugas

Seorang guru sangat disarankan membuat pembelajaran bermakna di dalam kelasnya, pembelajaran bermakna tidak hanya berbentuk pengerjaan soal atau konsep teoritis saja, namun mengacu pada proses pembelajaran yang relevan, dan menerapkan pengetahuan tersebut dalam situasi dunia nyata, hal ini bisa dilakukan melalui proyek, praktek maupun menggunakan berbagai referensi seperti hal-hal sederhana yang dapat dikaitkan dengan materi dan kehidupan sehari-hari.

Oleh karena itu pemanfaatan prasarana dalam proses belajar bersifat tidak terbatas sesuai dengan kebutuhan, dan kegiatan ini perlu didukung oleh berbagai pihak.

Aturan tentang hak-hak guru juga ditekankan pada UU tahun 2005 pasal 14 ayat 1 yaitu :

- a. Mendapatkan penghasilan di atas kebutuhan hidup dan asuransi jaminan sosial.

- b. Memperoleh kenaikan pangkat dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- c. Mendapatkan perlindungan dalam pelaksanaan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
- d. Mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri.
- e. Mendapatkan dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk mendukung kelancaran penyelenggaraan tugas keprofesian.
- f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut mendapatkan pelatihan dan pengembangan profesi sesuai bidangnya.
- g. Mendapatkan fleksibilitas untuk menilai siswa dan mengambil bagian dalam pengambilan keputusan tentang kelulusan, penghargaan, dan/atau konsekuensi mereka sejalan dengan kebijakan pendidikan, kode etik guru, dan persyaratan hukum dan peraturan.
- h. Merasa aman dan jaminan keselamatan dalam melakukan tugas.
- i. Memiliki kebebasan untuk bergabung dalam organisasi profesi.
- j. Mendapatkan kesempatan untuk berperan dalam menentukan kebijakan pendidikan.
- k. Mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi kompetensi dan akademik.
- l. Mendapatkan pelatihan dan pengembangan profesi sesuai bidangnya.

Kewajiban Guru Secara Umum

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 mengenai sistem pendidikan Nasional, pasal 40 ayat 2 – pasal 44 diantaranya adalah:

1. Membuat suasana pendidikan bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan membuka ruang dialog dengan murid. Dalam proses belajar, guru pada abad 21 sudah meninggalkan dan jarang menggunakan metode ceramah dalam proses belajar namun, pada tahun 2023 kurikulum yang digunakan sudah memasuki kurikulum merdeka, pada kurikulum ini guru tidak hanya bisa mengajarkan siswa di kelas dan dengan materi dan soal saja namun

bisa diluar kelas atau melalui *project*, integrasikan profil pancasila dengan praktek kehidupan sehari hari serta pembelajaran di kelas yang didesain sesuai klasifikasi siswa.

2. Berkomitmen secara profesional dalam peningkatan mutu pendidikan. Seorang guru yang baik, bukanlah yang paling lama mengajar, namun yang mau berkomitmen memberikan yang terbaik bagi siswanya, Oleh karena itu seorang guru harus bisa memisahkan masalah pribadi dengan kegiatan belajar, hal ini wajib dilakukan agar pembelajaran kondusif.
3. Menjadi teladan dan penjaga nama baik instansi, profesi, serta kedudukan sesuai kepercayaan yang telah diberikan padanya terkait profesi pengajar. Sudah menjadi rahasia umum, seorang guru harus menjaga perilakunya dimanapun berada dan menjadi teladan bagi sekitarnya.
4. Pendidik dan tenaga kependidikan dapat bekerja secara lintas daerah. Seorang pendidik baik guru dan dosen yang tidak terikat jam mengajar tetap diperbolehkan mengajar lintas daerah, hal ini diperbolehkan agar menjadi bahan *sharing* dan pertumbuhan informasi.
5. Pengangkatan, penempatan, dan penyebaran pendidik dan tenaga kependidikan diatur oleh lembaga yang mengangkatnya berdasarkan kebutuhan satuan pendidikan formal. Bagi guru yang terikat dengan yayasan maupun pemerintah, pasti tidak asing dengan penempatan acak, hal ini sah saja apabila dilakukan oleh pemangku kebijakan terkait agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan, dan sebagai komitmen dari seorang guru, maka harus siap ditempatkan di unit manapun sesuai kebutuhan dan kemampuannya.
6. Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru maupun pendidik harus menguasai kualifikasi minum yaitu memiliki sertifikasi, apabila dalam proses pengabdianya dipersulit, maka guru berhak meminta hak dan memenuhi kewajiban-kewajiban persyaratannya.

7. Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi. Guru pada satuan pendidikan formal harus berasal dari perguruan tinggi yang telah melewati proses penilaian dan verifikasi oleh badan akreditasi yang diakui, dengan perguruan yang terakreditasi menandakan bahwa perguruan tinggi tersebut sudah memenuhi standar pendidikan nasional dan dianggap dapat melahirkan pendidik yang kompeten di bidangnya. Adapun cara mengetahui perguruan tinggi yang terakreditasi bisa diperiksa melalui situs resmi Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT).
8. Ketentuan mengenai kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Standar dasar kualifikasi guru yang dimaksud adalah sebagai berikut:
 - a. Kompetensi Pedagogik : Kompetensi, yang merupakan elemen kunci, memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan standar pengajaran. Penguasaan proses pembelajaran, kemahiran dengan bahan ajar, kapasitas untuk menilai pembelajaran siswa, pengetahuan tentang metode pengajaran yang efektif, kemampuan untuk membedakan instruksi, dan pengelolaan kelas yang efektif semuanya berkontribusi pada kompetensi pedagogik.
 - b. Kompetensi Profesional: Guru mungkin perlu mengikuti program pendidikan keprofesian yang melibatkan pelatihan khusus dalam bidang pendidikan. Ini dapat berupa program sertifikasi atau pendidikan guru yang mencakup prinsip-prinsip pendidikan, metode pengajaran, manajemen kelas, dan aspek-aspek lain yang terkait dengan pekerjaan mengajar.
 - c. Kompetensi Sosial: Kompetensi ini merupakan bentuk keluwesan guru dalam berkomunikasi dengan siswa dan rekan sejawat, sehingga terciptanya kolaborasi dan elaborasi yang baik dan tidak saling berkompetisi atau saling menjatuhkan.
 - d. Kompetensi Kepribadian: Kompetensi ini adalah mengharuskan seorang guru membentuk perilaku siswa ke arah yang lebih baik, sebagaimana kita ketahui bahwasannya pendidikan

membangun karakter siswa menjadi terpelajar, oleh karena itu seorang guru harus menjadi garda terdepan dan contoh terbaik untuk siswanya, Kompetensi ini disebut juga dengan kompetensi moral dan memiliki peran krusial dalam membangun generasi bangsa.

9. Pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat wajib membina dan mengembangkan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan pemerintah daerah.
10. Pemerintah telah membuka banyak fasilitas pendidikan yang dapat diikuti oleh seorang guru, sehingga tidak ada alasan bagi seorang guru jika memiliki kendala pengetahuan terhadap perkembangan kurikulum yang berlaku, begitu juga dengan masyarakat di luar pendidikan, banyak hal yang perlu dibagikan kepada tenaga pendidikan diluar tentang materi ajar seperti terkait penggunaan teknologi, psikologis siswa, *trend* masa kini dll, adapun hal-hal diantaranya: Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen, Pasal 20, kewajiban guru termaktub sebagai berikut:
 - a. Membuat RPP, melaksanakan teknik mengajar yang efektif, dan menilai pembelajaran siswa.
 - b. Meningkatkan kemampuan dan pengembangan akademik sejalan dengan kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), teknologi dan informasi, dan seni.
 - c. Tidak memperlakukan siswa secara tidak adil atas dasar jenis kelamin, suku, agama, ras, penampilan fisik, riwayat keluarga, atau posisi sosial ekonomi.
 - d. Patuhi aturan yang digariskan dalam undang-undang, peraturan perundang-undangan, kode etik guru, serta prinsip moral dan agama yang relevan.
 - e. Berperan proaktif dalam menjaga keutuhan dan persatuan bangsa.

Dari paparan UU di atas tertulis bahwasannya seorang pendidik yang mengajar di sebuah lembaga harus melalui tahap pembelajaran profesionalitas hingga akhirnya resmi menjadi seorang guru,

kemudian berhak mengembangkan kompetensi sebaik-baiknya dan setinggi-tingginya, tidak ada alasan bagi lembaga maupun satuan pendidikan yang dapat menghambat perkembangan profesi guru, selain itu pemerintah daerah ikut berpartisipasi untuk membantu membina pengembangan tenaga kependidikan pada satuan formal.

Selain undang-undang di atas, terdapat juga peraturan-peraturan pendidikan tingkat satuan pendidikan, provinsi dan kabupaten/kota dan bisa memberikan panduan lebih lanjut mengenai hak dan kewajiban guru di wilayah masing-masing.

Kesimpulan

Dalam melaksanakan hak dan kewajiban seorang guru harus profesional dan objektif menjalankan kewajibannya, selain yang tertulis pada UU tahun 2003 dan 2005 yang telah dipaparkan sebelumnya, guru juga perlu jeli dengan kesepakatan mengenai hak dan kewajiban yang akan didapatkan dan yang harus dilakukan, sebagaimana tertulis pada SOP dan kontrak pada awal kerja. Begitu juga lembaga sekolah maupun pemerintah harus sesuai dengan komitmen dasar yang telah diatur oleh UU, ketidaksesuaian hak yang diterima guru akan mempengaruhi motivasi dalam mengajar.

Oleh karena itu, pemerintah maupun lembaga sekolah perlu memberikan perhatian yang cukup dengan berbagai hal mulai dengan pelatihan dan pengembangan profesi guru yang kontinu, memberikan penghargaan yang layak, memberikan insentif yang sesuai, memfasilitasi sarana belajar dan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan. Harapannya dengan terpenuhi hak yang didapat guru, maka akan dapat meningkatkan keterampilan dan kualitas kinerja guru, sehingga dapat memberikan pendidikan yang bermanfaat dan berkualitas bagi siswa.

Daftar Pustaka

- Afandi dkk. (2020). *Implementasi Digital Age Literasi Dalam Pendidikan di Indonesia, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Sins (SNPS), 2012*, 113.
- Dwi Rayinda Prayogi dkk. (2019). *Kecakapan Abad 21: Kompetensi Digital Pendidik Masa Depan*, Jurnal Manajemen Pendidikan -Vol 14, no 2, 144.
- Eben Raja Lumbanrau. (2021). *Kasus Hervina Dan Nestapa Kehidupan Guru Honorer: Dilema Antara Gaji Rendah, Pengabdian Tanpa Kepastian Dan Cinta Pekerjaan*. (Kasus Hervina dan nestapa kehidupan guru honorer: 'Dilema antara gaji rendah, pengabdian tanpa kepastian dan cinta pekerjaan' BBC News Indonesia.
- Lafendry Ferdinal. (2020). *Kualifikasi Dan Kompetensi Guru dalam Dunia Pendidikan*, Tarbawi, Vol. 3, 5-13.
- Rahardian Lalu. (2021). *Guru & Pekerja Pendidikan Harus Miliki BPJS Ketenagakerjaan*, CNBC Indonesia.
- Republik Presiden Indonesia. (2003), *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Shabir, M,. (2015). *Kedudukan guru sebagai pendidik*, Auladuna, Vol. 2 No. 2, 222.
- Zulfitria dkk. (2020). *Pentingnya Peran Orang Tua dalam Pendampingan Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid 19*, Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ.

PROFIL PENULIS



Dinda Kelsi Praminda, M.Pd.

Ketertarikan penulis terhadap ilmu pendidikan dimulai pada tahun 2012 silam, dimana penulis mengabdikan diri menjadi pengajar kitab kuning dan kegiatan kebahasaan di salah satu pesantren daerah Depok, atas bekal pengalaman tersebut akhirnya penulis memilih untuk masuk jurusan pendidikan di Universitas Islam

Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta pada prodi Pendidikan Bahasa Arab (PBA) di tahun 2013. Pada saat berkuliah penulis dan beberapa rekan mahasiswa aktif dalam kegiatan sosial dan mendirikan tempat belajar gratis yang diberi nama rumah cerdas di daerah Bojong Gede, Bogor, kegiatan ini memfasilitasi anak-anak di kampung tersebut mengikuti berbagai pembelajaran mulai dari kebahasaan, *art and crafting* dan pendidikan agama Islam karena kegiatan ini disambut hangat oleh masyarakat sekitar, hal ini menjadi motivasi bagi penulis untuk terus berkarir di bidang pendidikan.

Pada tahun 2015, penulis menambah pengetahuannya dengan mengikuti kegiatan kependidikan non formal pada sebuah kampus swasta yaitu Kahfi BBC Motivator, hal ini dilakukan untuk mengasah kemampuan *public speaking* yang mendukung karier penulis di dunia pendidikan dan menyelesaikan kuliah pada tahun 2018, penulis kemudian melanjutkan jenjang pendidikan ke perguruan tinggi yang sama dan berhasil menyelesaikan studi S2 di prodi Magister Pendidikan Bahasa Arab (MPBA) pada tahun 2023. Sekarang penulis melanjutkan karier profesionalitas sebagai seorang guru di salah satu sekolah terbaik di Depok dan membagikan keilmuannya pada kajian-kajian mahasiswa serta ikut berkontribusi dalam penyusunan buku paket Bahasa Arab yang digunakan di sekolah, dengan harapan buku tersebut dapat membantu para siswa/siswi agar dapat belajar Bahasa Arab dengan mudah dan menyenangkan.

Email Penulis: kelsidinda@gmail.com.

BAB 9

KINERJA, KOMITMEN, & EFEKTIVITAS KERJA GURU

Ferdinandus Sampe, S.E., M.Bus., Ph.D.

Universitas Atma Jaya Makassar

Kinerja Guru

Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang paling sesuai dengan kebutuhan peserta didik saat ini dan masa depan (Imhangbe et al., 2020). Pendidikanlah yang membekali siswa dengan alat untuk menghadapi dan menemukan solusi terhadap tantangan yang dihadapi umat manusia (Van Waeyenberg, Peccei & Decramer, 2022). Melalui pendidikan, masa depan peserta didik dipersiapkan menyesuaikan diri dan berhasil dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada.

Dunia yang terus berubah akibat kemajuan teknologi yang cepat memiliki konsekuensi perubahan paradigma pendidikan berkualitas (Parkes et al., 2022). Apa yang dianggap sebagai pendidikan berkualitas hari ini mungkin tidak memenuhi standar kualitas di masa depan (Kavitha, 2021). Pendidikan berkualitas memiliki tujuan memberi kesempatan peserta didik untuk pengembangan pribadi dan kepercayaan diri untuk beradaptasi dengan situasi baru serta mengubah situasi yang dihadapi, ketika hal itu diperlukan (Hambali et al., 2023).

Mewujudkan pendidikan yang berkualitas bagi siswa dimulai dari guru (Cansoy, Parlar & Polatcan, 2022). Guru memiliki peran sentral dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan zaman (Alzoraiki, et al., 2023). Walaupun teknologi telah

berkembang begitu pesat, namun peran guru masih sangat penting dan akan tetap penting di masa depan.

Oleh sebab itu, kinerja guru harus tetap menjadi perhatian para pemangku kepentingan dalam dunia pendidikan (Ahyanuardi, 2019; Hui-Ling, 2023). Kinerja guru dapat ditinjau dari paling kurang 11 dimensi yaitu dedikasi, motivasi, keterampilan, transfer nilai yang baik, nama baik institusi, penggunaan sumber daya, berpikir lateral, penguasaan kurikulum, kemampuan meneliti, kesadaran mutu, dan kebebasan akademik.

Indikator kinerja guru yang pertama adalah dedikasi. Dedikasi guru berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan membentuk masa depan bangsa (Imhangbe, Oladele & Osarenren-Osaghae, 2020). Ini mendorong para guru untuk meningkatkan prestasi siswa yang lebih baik (Moses et al., 2021). Guru yang berdedikasi menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan meningkatkan potensi belajar siswa (Rima'a-Da'as, Schechter & Qadach, 2020). Guru yang berdedikasi memiliki kemampuan berpikir dan menghasilkan gagasan baru dengan cara yang mudah.

Penentu kinerja kedua adalah motivasi. Motivasi untuk menjadi seorang guru yang bagus juga sangat penting (Rogers, Emilie & Ward, 2022). Motivasi seorang guru akan mampu menciptakan lingkungan belajar di mana siswa didorong untuk berpikir secara hati-hati, rasional dan mengungkapkan pikiran mereka secara ilmiah dan memutuskan situasi yang rumit (Price, 2021). Ini adalah tanggung jawab guru untuk menciptakan sebuah konteks di mana keinginan dan kemampuan siswa untuk belajar dapat berjalan paling efektif. Seorang guru harus berperan sebagai panutan bagi siswanya.

Penentu kinerja ketiga adalah pengembangan berkelanjutan keterampilan guru. Pengembangan keterampilan guru juga sangat penting bagi keberhasilan siswa setelah masuk dalam pasar kerja (Ahyanuardi, 2019). Pengembangan keterampilan siswa, setara dengan rekan-rekan mereka di tempat lain merupakan aspek penting dari peningkatan kualitas pendidikan (Abdulaziz, Bashir & Alfalih, 2022). Dengan liberalisasi dan globalisasi kegiatan ekonomi, kebutuhan untuk mengembangkan guru yang terampil dan berkualifikasi tinggi menjadi keharusan. Oleh karena itu, mempersiapkan siswa

untuk mencapai kompetensi inti, untuk menghadapi persyaratan global dengan sukses sangatlah penting. Ini mensyaratkan bahwa guru harus inovatif, kreatif dan kewirausahaan dalam pendekatan mereka, untuk memastikan pengembangan keterampilan di antara siswa (Freeman & Fields, 2023).

Kinerja yang berikut adalah kemampuan menanamkan nilai. Keterampilan dan kemampuan menjadi kurang penting tanpa adanya sistem nilai yang sesuai (Muhammed & Arar, 2020). Oleh karena itu, guru harus memikul tanggung jawab menanamkan sistem nilai yang diinginkan di antara siswa (Ahyanuardi, 2019). Di negara seperti Indonesia, dengan pluralitas dan keragaman budaya, penting bagi siswa untuk menyerap nilai-nilai yang sesuai dengan realitas sosial, budaya, ekonomi dan lingkungan, di tingkat lokal, nasional dan universal. Apapun pluralitas dan keragaman yang ada, ada ruang yang luas untuk menanamkan nilai-nilai inti universal seperti kebenaran dan kebajikan (Parkes et al., 2022). Benih-benih nilai yang ditaburkan pada tahap awal pendidikan, yang sebagian besar ditujukan untuk kerja sama dan saling pengertian, harus ditanamkan melalui pengalaman dan kesempatan belajar yang tepat (Rogers, Emilie & Ward, 2022). Nilai-nilai adalah prinsip-prinsip panduan kehidupan, yang kondusif bagi anggota masyarakat. Nilai-nilai memberikan arah hidup dan membawa sukacita, kepuasan dan kedamaian hidup (Freeman & Fields, 2023). Menanamkan pendidikan berbasis nilai merupakan aspek utama dalam pendidikan.

Kinerja guru yang berikut adalah terus mengembangkan penguasaan teknologi. Telah diungkapkan oleh banyak penelitian bahwa kualitas guru memiliki dampak yang luar biasa pada kualitas siswa (Moses et al., 2021; Abdulaziz, Bashir & Alfalih, 2022; Hambali et al., 2023). Oleh karena itu, seorang guru yang berstatus pembelajar tetap harus memperbarui pengetahuan mata pelajaran secara terus-menerus dan harus mengetahui perkembangan terkini dalam mata pelajarannya. Dalam hal ini, lembaga berperan menyediakan sumber daya yang memadai dan dukungan untuk guru. Dukungan akses ke teknologi terbaru, dan sumber daya yang diperlukan untuk secara efektif mengajar siswa (Muhammed & Arar, 2020). Pekerjaan seorang guru biasanya mencakup proses tiga bagian: merencanakan pelajaran,

menyajikan pelajaran, dan menindaklanjuti untuk memastikan siswa memahami dan mempertahankan kurikulum.

Indikator kinerja guru berikut adalah kemampuan berpikir lateral (Amirian, Amirian & Kouhsari, 2023). Pada dasarnya berarti mampu berpikir kreatif atau "di luar kotak" untuk memecahkan masalah (Hambali et al., 2023). Umumnya, pemikiran logis digunakan untuk menyelesaikan masalah dengan cara yang langsung dan lugas. Namun berpikir lateral, merupakan kemampuan untuk melihat sesuatu dari sudut pandang yang benar-benar baru untuk menemukan jawaban yang tidak langsung terlihat.

Penentu kinerja berikut adalah efektivitas penggunaan sumber daya organisasi (Muhammed & Arar, 2020). Penggunaan sumber daya yang efisien membantu menghasilkan lulusan yang berpendidikan unik, sangat puas, dan dapat dipekerjakan dengan mudah (Van Waeyenberg, Peccei & Decramer, 2022). Guru yang termotivasi dapat memperkaya pengajaran mereka dengan sumber daya dan kegiatan ko-kurikuler (Aniah et al., 2022). Pemanfaatan tujuan instruksional khusus dalam proses belajar-mengajar menjadikan proses belajar-mengajar yang efektif dan meningkatkan kualitas pengajaran. Secara berkelanjutan memperbaiki metode pengajaran dan penggunaan metode pengajaran yang inovatif membantu meningkatkan kualitas pengajaran.

Penentu kinerja guru berikut adalah kemampuan mengembangkan kurikulum berdasarkan pedoman yang tersedia. Peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan merancang kurikulum berbasis kebutuhan dengan tetap memperhatikan tuntutan dunia ketenagakerjaan tingkat nasional dan internasional (Amirian, Amirian & Kouhsari, 2023). Kurikulum yang dikembangkan dengan baik saat ini memberikan beberapa manfaat bagi siswa dan guru. Kurikulum yang menjabarkan tujuan materi pengajaran dan pengurutan konten memungkinkan guru fokus pada perancangan pelajaran dan penilaian khusus untuk mengajar siswa secara efektif.

Indikator kinerja berikut adalah kemampuan melakukan penelitian untuk mengenali situasi belajar-mengajar (Ahyanuardi, 2019). Kemampuan penelitian sangat penting untuk meningkatkan kualitas sistem pendidikan (Aniah et al., 2022). Hal tersebut

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pengajaran. Penelitian pendidikan harus diperkuat sebagai instrumen untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil penelitian tersebut harus dikomunikasikan kepada guru dengan cara yang lebih baik (Imhangbe, Oladele & Osarenren-Osaghae, 2020). Hubungan antara pengajaran di kelas dan penelitian sangatlah penting.

Indikator berikut adalah kemampuan diri untuk terus mengembangkan diri (Aniah et al., 2022). Guru membutuhkan pengembangan diri terus menerus untuk menghasilkan pengetahuan yang masuk untuk berkontribusi terhadap penanaman kompetensi yang tinggi di kalangan siswa.

Indikator kinerja guru berikut adalah kesadaran mutu dan evaluasi diri. Kemampuan meningkatkan mutu pendidikan adalah kemampuan untuk merefleksikan pengajaran sendiri, mengkaji secara kritis metode yang digunakan dan mencari alternatif cara pengajaran (Imhangbe, Oladele & Osarenren-Osaghae, 2020). Salah satu cara utama untuk melakukan ini adalah mengevaluasi secara sistematis pengajaran itu sendiri dan hasil-hasilnya (Aniah et al., 2022). Evaluasi membantu untuk meningkatkan pekerjaan guru sendiri. Ini juga membantu untuk membahas tentang metode efektif yang lebih baru untuk digunakan dalam pengajaran dan untuk mendiskusikan tentang pilihan pengajaran terbaik metode.

Indikator kinerja berikut adalah kebebasan profesional guru merupakan hal yang sangat penting dalam mengembangkan mutu pendidikan (Hambali et al., 2023). Kebebasan profesional tidak berarti bahwa guru dapat melakukan apapun yang dia suka, tetapi guru, yang mengenal siswanya, adalah orang yang paling siap untuk memutuskan metode mana yang akan digunakan untuk menciptakan situasi belajar yang optimal (Imhangbe, Oladele & Osarenren-Osaghae, 2020). Harus ada dorongan dalam kreativitas guru.

Dalam konteks yang lebih nyata di lapangan, kinerja guru dapat disederhanakan dalam lima kelompok yaitu:

1. Kualitas pekerjaan berhubungan langsung dengan kemampuan guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan proses belajar yang terdiri dari pelajaran materi, pengelolaan belajar mengajar dan kelas pengelolaan.

2. Kecepatan atau ketepatan kerja, merupakan indikator terkait dengan penggunaan media pembelajaran yang sesuai dengan isi materi pembelajaran, bahkan berkaitan langsung dengan ketepatan guru dalam merencanakan program pembelajaran dengan waktu tersedia.
3. Inisiatif dalam bekerja, merupakan kemampuan guru dalam, memimpin kelas, mengelola interaksi pembelajaran dan mengajar di kelas dengan baik dan benar, sampai dengan penilaian hasil belajar siswa.
4. Kemampuan kerja, dapat dilihat dari indikator kemampuan guru meliputi penggunaan berbagai metode dalam mempelajari, memahami dan menerapkan fungsi dan layanan bimbingan konseling kepada siswa yang membutuhkan bimbingan dan arahan.
5. Komunikasi dalam hal ini indikator guru diharapkan dapat berbicara dengan baik, mengerti dan mengatur administrasi sekolah, dan mengembangkan kemampuannya.

Komitmen Guru

Komitmen merupakan landasan kehidupan sosial manusia (Cansoy, Parlar & Polatcan, 2022). Komitmen membuat perilaku individu dapat diprediksi, sehingga memfasilitasi perencanaan dan koordinasi tindakan bersama yang melibatkan banyak pihak (Kavitha, 2021). Selain itu, komitmen membuat guru mau bergantung satu sama lain, dan dengan demikian berkontribusi untuk mempertahankan institusi sosial manusia yang khas seperti pekerjaan, uang, pemerintahan, dan pernikahan.

Sebelum membahas komitmen dalam konteks pendidikan dan guru, perlu dipahami juga tentang jenis-jenis komitmen yang ada. Secara umum, ada tiga jenis komitmen yang telah diidentifikasi oleh para ahli yaitu komitmen afektif, *continuance* dan *normative* (Freeman & Fields, 2023). Ketiga jenis komitmen ini menjadi dasar bertahannya seseorang pada pekerjaan atau profesi tertentu termasuk profesi sebagai pendidik.

Jenis komitmen pertama adalah komitmen afektif. Komitmen afektif berkaitan dengan seberapa kuat tenaga pendidik ingin

bertahan pada organisasi pendidikan yang ditempati mengabdikan (Cansoy, Parlar & Polatcan, 2022). Jika seorang guru berkomitmen secara afektif terhadap organisasinya, itu berarti guru tersebut ingin tetap berada di organisasinya. Mereka biasanya mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi, merasa cocok dengan organisasi dan puas dengan pekerjaan mereka (Hambali et al., 2023). Pendidik yang memiliki komitmen afektif tinggi merasa dihargai, bertindak sebagai duta untuk organisasi mereka dan umumnya merupakan aset besar bagi organisasi. Dalam sejumlah penelitian, ditemukan bahwa guru yang memiliki nilai tingkat komitmen afektif tinggi memiliki tingkat kepuasan yang juga tinggi (Cansoy, Parlar & Polatcan, 2022). Tingkat komitmen afektif seorang karyawan seringkali menunjukkan kesesuaian antara nilai organisasi dengan nilai-nilai yang dianut oleh individu guru tersebut.

Komitmen *continuance* atau komitmen berkelanjutan berkaitan dengan seberapa banyak karyawan merasa perlu untuk tetap tinggal di organisasi mereka (Moses et al., 2021). Pada karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan, alasan yang mendasari komitmen mereka terletak pada kebutuhan mereka untuk tetap bersama organisasi (Abdulaziz, Bashir & Alfalih, 2022). Kemungkinan alasan perlunya tetap dengan organisasi berbeda-beda, tetapi alasan utama berhubungan dengan kurangnya alternatif pekerjaan, dan remunerasi (Alzoraiki, et al., 2023). Guru yang percaya itu jika mereka meninggalkan pekerjaan mereka saat ini, mereka mungkin tidak dapat menemukan alternatif pekerjaan lain, oleh karena itu, lebih memilih untuk tetap tinggal (Cansoy, Parlar & Polatcan, 2022). Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa memiliki komitmen berkelanjutan yang kuat juga menunjukkan keinginan yang kuat untuk mengamankan pekerjaan mereka daripada berhenti dari pekerjaan (Hambali et al., 2023). Masalah yang dapat timbul dari komitmen *continuance* ini adalah adanya pegawai atau guru yang tidak puas dan terlibat sepenuh hati pada pekerjaannya namun tidak mau meninggalkan organisasi.

Komitmen normatif berkaitan dengan seberapa kuat seorang guru merasa harus tinggal di organisasi mereka (Van Waeyenberg, Peccei & Decramer, 2022)). Guru yang memiliki komitmen normatif

umumnya merasa bahwa mereka harus tetap tinggal di lembaga pendidikan mereka (Rima'a-Da'as, Schechter & Qadach, 2020). Guru yang berkomitmen secara normatif merasa bahwa meninggalkan organisasi mereka akan memiliki konsekuensi yang menghancurkan, dan merasa bersalah tentang kemungkinan keluar (Moses et al., 2021). Alasan untuk rasa bersalah tersebut berbeda-beda, tetapi seringkali berkaitan dengan perasaan guru bahwa dengan meninggalkan lembaga pendidikan mereka akan menciptakan kekosongan dalam pengetahuan yang selanjutnya akan meningkatkan tekanan baik pada rekan kerja mereka maupun guru itu sendiri.

Komitmen guru sangat penting untuk diketahui oleh organisasi-organisasi pendidikan (Rogers, Emilie & Ward, 2022). Upaya untuk mendefinisikan keterampilan, pengetahuan dan atribut diperlukan oleh guru yang efektif untuk membantu guru mengembangkan profesi berkelanjutan sesuai dengan komitmen yang dimiliki guru menjadi bagian penting dalam pengelolaan tenaga guru untuk meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan.

Guru yang tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya akan menurunkan kualitas pendidikan (Hambali et al., 2023). Komitmen rendah memicu kemalasan dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi (Abdulaziz, Bashir & Alfalih, 2022). Sebaliknya komitmen guru yang tinggi adalah penggerak utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan (Alzoraiki, et al., 2023). Guru yang memiliki komitmen tinggi memegang tanggung jawab untuk melakukan tugas mendidik sebaik mungkin dan meningkatkan motivasi untuk melakukan yang terbaik.

Efektivitas Kerja Guru

Efektivitas kerja guru terkait dengan kemampuan guru untuk menanamkan nilai-nilai yang baik dan mentransfer ilmu dan keterampilan kepada peserta didik (Ahyanuardi, 2019). Efektivitas guru ditentukan oleh keterampilan penyampaian instruksional atau pengalaman sedemikian rupa sehingga menjamin terjadinya pembelajaran yang tepat dan dimiliki oleh peserta didik.

Materi harus disampaikan sedemikian rupa sehingga membangkitkan minat siswa untuk mempelajari konten tersebut dan meningkatkan minat peserta didik terhadap bahan yang dibahas. Demikian pula, desain dan implementasi kursus harus memberikan umpan balik yang tepat kepada siswa tentang kemajuan mereka menguasai pengetahuan materi (Arreloa, Theall, & Aleamoni, 2003). Ada tiga komponen kunci dari pengajaran yang efektif yaitu:

1. Memberi siswa pembelajaran yang paling kaya.
2. Membangun kondisi yang memfasilitasi dan mempromosikan pembelajaran.
3. Penggunaan metode dan teknik untuk mengembangkan lingkungan yang mendorong belajar siswa.

Untuk dapat memberikan materi yang kaya, memfasilitasi proses belajar yang menarik dan mendorong minat peserta didik terus belajar, seorang guru yang efektif harus memiliki paling kurang lima keterampilan dasar yaitu:

- a. Pengetahuan tentang materi pelajaran, merupakan prasyarat untuk pengajaran yang efektif, dimana guru harus memiliki pengetahuan dengan mengacu pada gagasan utama, konsep, dan topik yang harus diajarkan. Pengetahuan yang mengacu pada pengembangan pemahaman tentang subjek atau memiliki kemampuan untuk mengelaborasi ide-ide dan terakhir kemampuan untuk mengembangkan argumen terhadap topik dan kegiatan.
- b. Guru harus memiliki materi pelajaran yang dapat diakses oleh semua peserta didik. Agar lebih efektif, materi yang diajarkan harus dimiliki oleh peserta didik malah sebelum materi tersebut dibahas di kelas.
- c. Keterampilan dalam desain instruksional, mengacu pada harus memiliki keterampilan kreatif di mana seorang guru perlu melihat pada konten dan mencari cara baru untuk menyajikan pengetahuan.
- d. Keterampilan penyampaian instruksional, mengacu pada guru harus memiliki kemampuan mengorganisir presentasi, mendorong

siswa dan berkomunikasi secara efektif untuk memenuhi kebutuhan belajar individu.

- e. Keterampilan penilaian instruksional, mengacu pada guru harus memiliki kemampuan untuk melakukan penilaian menentukan pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan di kelas. Guru yang efektif menggunakan berbagai teknik untuk meninjau pembelajaran siswa untuk mengetahui sejauh mana mereka mencapai hasil pembelajaran yang ditetapkan untuk mereka.

Menjadi seorang guru yang efektif lebih rumit dan sulit daripada yang dipikirkan banyak orang (Aniah et al., 2022). Untuk menjadi efektif guru tidak hanya melibatkan memiliki pengetahuan konten yang mendalam, tetapi juga organisasi, manajemen dan keterampilan komunikasi, mampu mengatur instruksi, dan memberikan penilaian yang relevan dan adil evaluasi (Cansoy, Parlar & Polatcan, 2022). Selain itu, seorang guru yang efektif bertanggung jawab untuk menciptakan iklim kelas yang hangat, untuk mempromosikan antusiasme, motivasi dan hubungan guru-siswa yang interaktif.

Daftar Pustaka

- Abdulaziz, A., Bashir, M., & Alfalih, A. A. (2022). *The Impact Of Work-Life Balance And Work Overload On Teacher's Organizational Commitment: Do Job Engagement And Perceived Organizational Support Matter. Education And Information Technologies*, 27(7), 9641-9663. doi:<https://doi.org/10.1007/s10639-022-11013-8>.
- Ahyanuardi. (2019). The Effects Of Pedagogic And Professional Competence SMK Teacher's To Teacher's Performance. *Journal of Physics: Conference Series*, 1387(1) doi:<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1387/1/012058>.
- Alzoraiki, M., Abd, R. A., Ali, A. A., Gehad Mohammed, A. N., Almaamari, Q., & Baligh Ali, H. B. (2023). *Impact Of Teachers Commitment To The Relationship Between Transformational Leadership And Sustainable Teaching Performance. Sustainability*, 15(5), 4620. doi:<https://doi.org/10.3390/su15054620>.
- Amirian, S. M., Amirian, S. K., & Kouhsari, M. (2023). *The Impact Of Emotional Intelligence, Increasing Job Demands Behaviour And Subjective Well-Being On Teacher Performance: Teacher-Gender Differences. The International Journal Of Educational Management*, 37(1), 240-258. doi:<https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2022-0370>
- Aniah, S. A., Anashie, A. I., Offem, O. O., & Ushie, G. I. (2022). Teachers' Attitudes to Work and Effective Teaching of English Language in Primary Schools in Akpabuyo Local Government Area of Cross River State, Nigeria. *Global Journal of Educational Research*, 21(2), 143-148. doi:<https://doi.org/10.4314/giedr.v21i2.7>.
- Cansoy, R., Parlar, H., & Polatcan, M. (2022). Collective Teacher Efficacy As A Mediator In The Relationship Between Instructional Leadership And Teacher Commitment. *International Journal of Leadership in Education*, 25(6), 900-918. doi:<https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1708470>.
- Freeman, G. T., & Fields, D. (2023). School Leadership In An Urban Context: Complicating Notions Of Effective Principal Leadership, Organizational Setting, And Teacher Commitment To Students. *International Journal Of Leadership In Education*, 26(2), 318-338. doi:<https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1818133>.
- Hambali, Hayati, Mariati, Lumbantobing, P. A., & Ashlan, S. (2023). The Effect Of Visionary Leadership And Job Rewards On Teacher

- Professional Commitment. *Journal Of Higher Education Theory And Practice*, 23(6), 69-87.
- Hui-Ling, W. (2023). *The Catalysts For Sustaining Teacher Commitment: An Analysis Of Teacher Preparedness And Professional Learning*. *Sustainability*, 15(6), 4918.
doi:<https://doi.org/10.3390/su15064918>.
- Imhangbe, O. S., Oladele, V. I., & Osarenren-Osaghae, R. (2020). Teachers' Classroom Job Performance: How Teachers' Tasks Impact Their Classroom Job Performance In Edo Central School District, Nigeria. *Journal Of Education*, 200(3), 164-174.
doi:<https://doi.org/10.1177/0022057419881146>.
- Kavitha, K. (2021). *Assessing Teacher's Performance Evaluation And Prediction Model Using Cloud Computing Over Multi-Dimensional Dataset*. *Wireless Personal Communications*, 119(4), 3207-3221.
doi:<https://doi.org/10.1007/s11277-021-08394-3>.
- Moses, I., Admiraal, W., Berry, A., & Saab, N. (2021). *Teacher Education And Student Teachers' Commitment To Teaching: A Thematic Literature Review*. *Africa Education Review*, 18(3-4), 75-92.
doi:<https://doi.org/10.1080/18146627.2022.2150244>.
- Muhammed, A. N., & Arar, K. (2020). *Leadership Style And Teacher Performance: Mediating Role Of Occupational Perception*. *The International Journal Of Educational Management*, 34(1), 186-202.
doi:<https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146>.
- Parkes, C., Holden, S. L., O'Leary Nick, & Jamie, B. (2022). *I Can Help Them Become Better Teachers, But I Can't Help Them With Educative Teacher Performance Assessment: Cooperating Teachers' Knowledge And Experience Of The Educative Teacher Performance Assessment In Physical And Health Education*. *Perceptual And Motor Skills*, 129(4), 1283-1301.
doi:<https://doi.org/10.1177/00315125221095933>.
- Price, H. (2021). Weathering Fluctuations In Teacher Commitment: Leaders Relational Failures, With Improvement Prospects. *Journal Of Educational Administration*, 59(4), 493-513.
doi:<https://doi.org/10.1108/JEA-07-2020-0157>.
- Rima'a Da'as, Schechter, C., & Qadach, M. (2020). From Principal Cognitive Complexity To Teacher Intent To Leave: Exploring The Mediating Role Of School Absorptive Capacity And Teacher

Commitment. *Journal Of Educational Administration*, 58(2), 227-245. doi:<https://doi.org/10.1108/JEA-07-2019-0117>.

Rogers, A. P., Emilie, M. R., & Ward, C. (2022). *Preservice Teacher Performance Assessment And Novice Teacher Assessment Literacy. Teaching Education*, 33(2), 175-193. doi:<https://doi.org/10.1080/10476210.2020.1840544>.

Van Waeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2022). *Performance Management And Teacher Performance: The Role Of Affective Organizational Commitment And Exhaustion. The International Journal Of Human Resource Management*, 33(4), 623-646. doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1754881>.

PROFIL PENULIS



Ferdinandus Sampe, S.E., M.Bus., Ph.D.

Penulis adalah Dosen Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Atma Jaya Makassar. Pendidikan formal S1, pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin; S2 pada *Graduate College of Business, Southern Cross University, Australia* dengan beasiswa Australian Development Scholarship; S3 pada *School of Commerce and Management, juga Southern Cross University* dengan beasiswa Luar Negeri DIKTI dan tahun ke-4 mendapatkan *International Postgraduate Research Scholarship* dari pemerintah Australia.

Penulis juga telah menerbitkan sejumlah jurnal internasional dan book chapter. Dalam lingkungan kampus Universitas Atma Jaya Makassar, Penulis pernah menjabat sebagai Kepala Pusat Bahasa Universitas Atma Jaya Makassar, Wakil Dekan Fakultas Ekonomi, Ketua Jurusan Manajemen, Dekan Fakultas Ekonomi dan Rektor Universitas Atma Jaya Makassar masa bakti 2017-2021. Di luar lingkungan kampus, penulis juga pernah menjadi anggota Tim Ahli Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Selatan, Anggota Tim Peneliti Sistem drainase Kota Makassar dan pernah memenangkan penelitian fundamental dan terapan dari Ristek Dikti/Kemendikbud.

Email Penulis: ferdisampe1404@gmail.com.

BAB 10

GURU SEBAGAI JABATAN PROFESIONAL

St Muthahharah, S.Pd.I., M.Pd.I.
Universitas Muhammadiyah Makassar

Hakikat Guru

1. Pengertian Guru

Diantara komponen penting dalam pendidikan khususnya dalam proses pembelajaran yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan adalah pendidik. Baik secara kodrati maupun secara profesi pendidik ialah orang dewasa bertanggung jawab menumbuh-kembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

Anak didik memperoleh pendidikan pada tiga ranah lingkungan yaitu di lingkungan keluarga (penanggung jawabnya adalah orang tua), lingkungan sekolah (yang bertanggungjawab adalah para pelaku pendidikan), dan dimasyarakat. (Uyo, 2011) Pendidik adalah orang dewasa yang membimbing peserta didik menjadi dewasa, berpikir dan bertindak secara mandiri dan mampu bertanggung jawab atas apapun yang dilakukannya.

Guru menurut Amatebun adalah “semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid, baik secara individual maupun secara klasikal baik disekolah maupun diluar sekolah”. (Akmal, 2014). Suryo mengatakan; “Guru atau pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberi pertolongan kepada peserta didik/muridnya dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai kedewasaan, mampu berdiri sendiri dan memenuhi tingkat kedewasaannya, mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya

sebagai hamba dan khalifah Allah SWT. dan mampu memenuhi sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri” (Abdul, 2010).

Dari segi bahasa guru berasal dari bahasa Jawa, yaitu *digugu* dan *ditiru*. *Digugu* bermakna percaya dan *ditiru* bermakna diikuti. Dari makna kata tersebut dipahami bahwa segala perkataan, tindakan ataupun perilaku guru harus bisa dipercaya dan menjadi *uswah* atau teladan bagi para peserta didiknya (Muliawan, 2015).

Guru yaitu orang yang diberi tugas menjadi guru sekaligus pendidik. Mereka menjadi guru Karena profesinya sebagai pendidik/ guru di sekolah (Uyo, 2011). Tugas secara umum pendidik/guru adalah mendidik yaitu berikhtiar untuk mengembangkan seluruh potensi yang ada pada peserta didik baik potensi psikomotorik, kognitif maupun potensi afektif. Dalam pendidikan Islam term pendidik diberi predikat sebagai *ustadz*, *murabbi*, *mu'allim*, *mudarris*, *mursyid* dan *mu'addib*. Istilah-istilah tersebut memiliki tugas dan karakteristik masing-masing, sebagaimana berikut:

- a. *Mursyid*, yaitu seorang yang dapat menjadi teladan, role model atau pusat identifikasi diri dan konselor bagi siswanya.
- b. *Mu'allim*, seseorang yang menghargai sains yang tahu bagaimana mengembangkannya dan cara kerjanya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya, serta mentransmisikan, menginternalisasikan dan mengimplementasikan pengetahuan.
- c. *Ustadz*, orang yang berkomitmen dengan tugas profesionalnya, memiliki loyalitas dengan sikap berdedikasi yang tinggi, terhadap proses dan kualitas produk kerja serta sikap memperbaiki secara berkesinambungan.
- d. *Mu'addib*, orang yang mempersiapkan siswa yang bertanggung jawab membangun peradaban yang berkualitas di masa depan. (Mujib, Abdul & Muzakir, 2010).
- e. *Murabbi*, pendidik dan pelatih peserta didik agar kreatif dan mampu mengendalikan serta melestarikan ciptaan agar tidak merugikan diri sendiri, masyarakat dan alam sekitar.

- f. *Mudarris*, orang yang memiliki kecerdasan tinggi dan kepekaan terhadap informasi, terus memperbarui pengetahuan dan keahliannya, berusaha mendidik siswanya, melatih keterampilannya sesuai dengan kemampuan, bakat dan minatnya.

Tugas pendidik tidaklah ringan, tidak hanya mempengaruhi ranah kognitif, akan tetapi juga pada ranah afektif dan psikomotorik. Pendidik profesional ditentukan oleh seberapa banyak tugas yang telah diselesaikannya.

Untuk menjadi seorang guru berikut beberapa hal yang harus dimiliki: “Guru harus memiliki kedewasaan. Guru harus mampu menjadikan dirinya sebagai teladan. Guru harus mampu menghayati kehidupan anak, serta bersedia membantunya. Guru harus mengikuti keadaan kejiwaan dan perkembangan anak didik. Guru harus mengenal masing-masing anak sebagai pribadi. Guru harus menjadi seorang pribadi” (Uyo, 2011).

Seorang pendidik/pengajar/guru memiliki kedudukan yang sangat mulia dalam pandangan Islam. Nabi Muhammad Saw bersabda yang artinya:

“Sesungguhnya Allah yang Maha Suci dan para Malaikat-Nya serta semua penghuni langit dan bumi-Nya, sampai semut dalam lubang dan ikan di dasar laut sekalipun, niscaya akan memintakan rahmat bagi orang-orang yang mengajar manusia kepada kebaikan.”(HR. At-Turmidzi dari Ibnu Majah).

Dunia guru adalah salah satu aspek pendidikan yang tidak bisa diabaikan begitu saja. Akan tetapi ditinjau dari akar ilmunya, guru menempati urutan keempat setelah siswa, objek belajar, dan tujuan pembelajaran.

2. Syarat Menjadi Guru

Guru membutuhkan komitmen, loyalitas serta keikhlasan untuk menghasilkan peserta didik yang matang akhlak dan kemampuannya. Guru memiliki posisi terhormat di dalam masyarakat, otoritas memastikan bahwa guru dihormati dan diterima. (Hawi, 2014).

Edi Suardi mengemukakan bahwa syarat-syarat yang harus dipenuhi seorang pendidik/guru ialah: “Mengetahui tujuan pendidikan, mengenal peserta didik, prinsip dan penggunaan alat pendidikan, sikap bersedia membantu anak didik”. Sedangkan menurut Zakiah Daradjat, bahwa menjadi seorang guru harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu: “Takwa kepada Allah Swt, berilmu, sehat jasmani, dan berkelakuan baik”.

Agar menghasilkan keluaran yang siap pakai, maka penting diperhatikan pada kualitas guru dan memenuhi persyaratan lain (Nurkholis) sebagaimana berikut: “Mampu menguasai fenomena kehidupan sehingga memahami berbagai kecenderungan dunia beserta dampaknya bagi peserta didik. Menguasai variasi serta metode mengajar. Memiliki kejujuran dengan menerangkan apa yang diajarkan dalam kehidupan pribadi. Harus memiliki sifat *rabbani*. Menyempurnakan sifat *rabbani* dengan keikhlasan. Meningkatkan wawasan dan pengetahuan dan kajian. Mampu percaya diri, bersikap tegas dan menempatkan sesuatu pada tempatnya sehingga mampu mengontrol diri dan siswanya. Memahami dan mengelola psikologis anak dan memperlakukannya sesuai dengan kemampuan intelektual dan kesiapan psikologinya. Memiliki sifat adil (objektif) terhadap peserta didik. Memiliki rasa sabar” (Hawi, 2014).

Berbagai syarat yang harus dipenuhi oleh seorang guru sebagaimana diatas, maka sangat penting untuk diperhatikan oleh calon ataupun yang telah menjadi guru, hal ini disebabkan karena besarnya tanggung jawab yang diemban dan begitu mulianya kedudukan seorang guru.

3. Kepribadian Guru

Guru memiliki kepribadian masing-masing sesuai dengan ciri-ciri yang dimiliki, ciri-ciri tersebut tidak dapat ditiru oleh guru lain karena dengan adanya perbedaan ciri inilah maka kepribadian setiap guru itu tidak sama. “Kepribadian guru adalah suatu yang abstrak hanya dapat dilihat melalui penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan.

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang akan menggambarkan sesuatu kepribadian apabila dilakukan secara sadar. Kepribadian hal yang sangat menentukan tinggi rendahnya kewibawaan seorang guru dalam pandangan anak didik dan masyarakat” (Hawi, 2014).

Kepribadian seorang guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dalam menunaikan tugasnya sebagai seorang guru, misalnya seorang guru harus memiliki kepribadian yang dapat dijadikan sebagai teladan, profil dan idola bagi peserta didik. Segala gerak gerik seorang guru menjadi pusat perhatian peserta didiknya, oleh karena itu guru harus mampu mengelola dan mengendalikan kondisi psikisnya.

4. Peran, Fungsi dan Tanggung Jawab Guru

a. Peran dan Fungsi Guru

Guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas, dalam bentuk pengabdian. Guru sebagai pendidik profesional tidak terbatas saat berlangsungnya interaksi edukatif di dalam kelas. Jika diklasifikasikan terdapat tiga jenis tugas guru yaitu: “tugas dalam bidang profesi”, meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, keterampilan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan peserta didik. “tugas kemanusiaan”, di sekolah guru harus bisa menempatkan dirinya sebagai orang tua kedua, ia harus mampu menarik simpati sehingga menjadi idola bagi peserta didiknya. Pelajaran apapun yang diberikan harus bisa menjadi motivasi bagi para peserta didiknya dalam belajar. dan “tugas dalam bidang kemasyarakatan”. Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya Karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Artinya bahwa guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia Indonesia seutuhnya

berdasarkan pancasila”(Getteng, 2011). Kedudukan seperti ini merupakan penghargaan publik yang besar maknanya bagi para guru sekaligus merupakan apresiasi dan prestasi yang selalu dilekatkan pada guru.

Mengajar adalah pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keterampilan pedagogis. Sosok seorang guru harus siap sedia mengontrol peserta didik, kapan dan dimana saja. James B. Broww mengatakan peran guru yaitu: “menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan, mempersiapkan pelajaran sehari-hari mengontrol dan mengevaluasi kegiatan peserta didik” (Hawi, 2014). Peranan guru sebagaimana yang dinyatakan Adam dan Dickey memiliki cakupan yang sangat luas yaitu: “guru sebagai pengajar, pembimbing, ilmuwan, dan sebagai pribadi. Selain itu guru juga berperan sebagai korektor, inspirator, informator, organisator, motivator, inisiator, fasilitator, pembimbing, demonstrator dan pengelola kelas”.

b. Tanggung Jawab Guru

Tanggung jawab seorang guru terhadap siswanya sangat besar setiap hari, guru menyiapkan waktu untuk siswanya, walaupun terkadang ada siswa yang bersikap kurang baik kepada gurunya namun dengan sabar dan bijak guru memberikan nasehat bagaimana cara bersikap sopan kepada orang lain. Karena guru bertanggung jawab membentuk kehidupan siswanya, dengan penuh pengabdian dan kesetiaan guru senantiasa berusaha membimbing dan mendidik siswa agar menjadi orang yang berguna bagi nusa dan bangsa dimasa depan.

Merupakan tanggung jawab guru untuk “membekali siswa seperangkat norma untuk mengetahui mana perbuatan susila dan asusila. Guru harus bertanggung jawab atas segala sikap, tingkah laku dan perbuatannya dalam rangka membina jiwa dan watak peserta didik. dengan demikian tanggung jawab guru adalah membentuk peserta didik agar menjadi orang yang bersusila yang cakap, berguna bagi agama, nusa dan bangsa di masa yang akan datang. Mentransfer ilmu pengetahuan kepada

siswa itu mudah, namun membentuk jiwa dan karakter siswa itu sulit, karena anak didik yang dihadapi adalah makhluk hidup yang memiliki perasaan, akal dan potensi sehingga harus dipengaruhi berdasarkan standar kehidupan sesuai dengan ideologi, falsafah dan agama” (Hawi, 2014).

Orang tua adalah pendidik pertama dan terpenting. Tanggung jawab guru sebagai pendidik pada hakekatnya adalah mendelegasikan tanggung jawab masing-masing orang tua. Jalan para pendidik tidak mudah dan tugas mereka tidak ringan, mereka mampu menyelesaikan tugas meskipun sangat berat (Getteng, 2011). Selain menjalankan amanah orang tua peserta didik, pada hakikatnya guru telah menjalankan amanah Allah SWT, amanah masyarakat dan amanah pemerintah. Amanah tersebut mutlak akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT sebagaimana firman-Nya dalam QS An-Nisa (3):58 yang terjemahannya:” *Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu menunaikan (menyerahkan) amanah kepada yang berhak menerimanya.*” Hadis Nabi Saw yang diriwayatkan Bukhari yang artinya.” *Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawabannya*”.

Guru Sebagai Jabatan Profesional

1. Mengejar Sebagai Pekerjaan Professional

Wina Sanjaya mengemukakan ciri-ciri dan karakteristik dari proses mengajar sebagai tugas profesional sebagai berikut: “Mengajar bukan hanya tentang menyampaikan subjek, tetapi tentang pekerjaan yang berorientasi pada tujuan yang kompleks. Oleh karena itu, pelaksanaannya membutuhkan sejumlah keterampilan khusus berdasarkan konsep dan pengetahuan tertentu. Artinya setiap keputusan tentang mengajar, tidak boleh berdasarkan pada penalaran subjektif atau tugas yang diselesaikan secara acak, tetapi harus didasarkan pada sudut pandang ilmiah, sehingga apa yang dilakukan guru dalam kelas dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Oleh karena itu untuk menjadi guru profesional diperlukan latar belakang yang sesuai dengan pendidikan keguruan. Sebagaimana dokter yang tugas

profesional menyembuhkan penyakit pasiennya, maka tugas seorang guru memiliki keahlian yang jelas yaitu mengantarkan peserta didik ke arah tujuan yang diinginkan. Hasil pekerjaan guru seperti mengembangkan minat dan bakat serta potensi yang dimiliki seseorang, termasuk mengembangkan sikap tertentu memerlukan waktu yang cukup panjang sehingga hasilnya baru dapat dilihat setelah beberapa waktu lama, mungkin satu generasi. Oleh karena itu, kegagalan guru dalam melakukan pembelajaran, berarti kegagalan membentuk satu generasi manusia. Seorang guru memerlukan kompetensi yang memadai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan kompetensi profesionalnya. Guru tidak hanya tahu tentang *what to teach* akan tetapi paham tentang *how to teach*.

Oleh karena itu menjadi seorang guru bukan hanya tentang memahami materi yang akan disampaikan, melainkan membutuhkan kemampuan dan pemahaman tentang pengetahuan dan keterampilan yang lain, seperti pengetahuan tentang psikologi perkembangan manusia, tentang teori perubahan perilaku, kemampuan merancang dan menggunakan media dan sumber belajar yang berbeda, kemampuan merancang strategi pembelajaran yang tepat dll, termasuk evaluasi proses dan hasil kerja. Kemampuan tersebut tidak datang dengan sendirinya, melainkan hanya dapat diperoleh melalui lembaga pendidikan khusus yaitu lembaga pendidikan guru. Pekerjaan seorang guru tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sosial. Oleh karena itu, tugas guru adalah menyiapkan generasi yang siap berkarya secara aktif di masyarakat. Artinya apa yang dilakukan seorang guru berdampak pada kehidupan masyarakat. Semakin tinggi derajat profesionalisme seseorang, maka semakin tinggi pula apresiasi yang diberikan masyarakat. Kepekaan guru dalam melihat dinamika perkembangan di masyarakat, baik itu perkembangan kebutuhan yang selalu berubah, dan perkembangan budaya, politik, dan sosial, termasuk perkembangan teknologi. Oleh karena itu, Pekerjaan seorang guru bukanlah pekerjaan yang statis, melainkan pekerjaan yang

dinamis, yang harus selalu sesuai dan adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Getteng, 2011).

Uraian diatas semakin memperjelas bahwa guru merupakan jabatan profesional yang harus dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

2. Guru Sebagai Jabatan Profesional

Guru adalah salah satu faktor terpenting dalam proses pembelajaran. Seideal apapun kurikulum tidak ada artinya sebagai alat pembelajaran, tanpa kemampuan guru untuk mengimplementasikannya. Guru harus yakin bahwa pekerjaannya profesional, ini adalah upaya pertama yang harus dilakukan untuk pencapaian tingkat proses pendidikan sesuai dengan yang diharapkan.

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa: *“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”* (Getteng, 2011).

Wina Sanjaya, menyatakan guru sebagai jabatan/pekerjaan profesional memiliki syarat-syarat atau ciri-ciri pokok dari pekerjaan profesional sebagai berikut: “(a) Suatu profesi menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu yang spesifik sesuai dengan jenis profesinya sehingga antara profesi yang satu dengan yang lainnya dapat dipisahkan secara tegas. (b) Pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin didapatkan dari lembaga yang sesuai, sehingga kinerjanya didasarkan pada keilmuan yang dimilikinya dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. (c) Suatu profesi selain dibutuhkan oleh masyarakat juga memiliki kepekaan yang sangat tinggi terhadap setiap efek yang ditimbulkan dari pekerjaan profesinya itu. (d) Tingkat kemampuan dan keahlian suatu profesi didasarkan pada latar belakang pendidikan yang dialaminya dan diakui oleh masyarakat, sehingga semakin tinggi latar belakang pendidikan akademis sesuai dengan

profesinya, maka semakin tinggi pula tingkat penghargaan yang diterimanya” (Getteng, 2011).

Guru merupakan pekerjaan yang mulia, mendidik dan mengajarkan pengalaman yang baru bagi anak didiknya, ada beberapa tips menjadi guru yang hebat: “mencintai anak”. Cinta yang tulus kepada anak adalah modal awal mendidik anak, guru menerima peserta didiknya, mencintai tanpa syarat dan mendorong anak untuk melakukan yang terbaik untuk dirinya. “Luwes dan mudah beradaptasi dengan perubahan”. Guru harus terbuka dengan teknik mengajar baru, membuang rasa sombong dan selalu mencari ilmu. Ketika masuk kelas guru harus dengan pikiran terbuka dan senantiasa mengevaluasi gaya mengajar sendiri dan siap berubah jika diperlukan. “Mencintai pekerjaan guru”. Guru yang mencintai pekerjaannya akan senantiasa bersemangat. “Tidak pernah berhenti belajar”. Dalam rangka meningkatkan profesionalitasnya guru harus selalu belajar dan belajar. “Bersahabat dan menjadi teladan bagi anak”. Guru harus bisa digugu dan ditiru oleh anak oleh karena itu setiap yang diucapkan di hadapan anak harus benar dari semua sisi, keilmuan, moral budaya dan agama” (Muslich, 2013).

Daftar Pustaka

- Abdul, M. (2010). *Ilmu Pendidikan Islam*. Kencana Prenada Media.
- Akmal, H. (2014). *Kompetensi Pendidikan Agama Islam*. PT RajaGrafindo Persada.
- Getteng, A. R. (2011). *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika*. Graha Guru Printika.
- Hawi, A. (2014). *Kompetensi Guru Pendidikan Islam*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mujib, Abdul & Muzakkir, Y. (2010). *Ilmu Pendidikan Islam*. Kencana Prenada Media.
- Muliawan, Jasa Ungguh. (2015). *Ilmu Pendidikan Islam, Studi Kasus terhadap Struktur Ilmu, Kurikulum, Metodologi dan Kelembagaan Pendidikan Islam*. PT Raja Grafindo Persada.
- Muslich, M. (2013). *Pendidikan Karakter, Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*. Bumi Aksara.
- Thobroni, M. (2015). *Belajar dan Pembelajaran: Teori dan Praktik*.
- Uyo, S. (2011). *Pedagogik (Ilmu Mendidik)*. Alfabet.

PROFIL PENULIS



St Muthahharah, S.Pd.I., M.Pd.I.

Lahir di Bantaeng pada tanggal 24 Mei 1986. Dosen pada Prodi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar, jenjang studi yang ditempuh pada Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Ereng-Ereng tamat tahun 1999, Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Ereng-Ereng 2001, Madrasah Aliyah Muhammadiyah Ereng-Ereng 2004 kemudian melanjutkan pendidikan pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar jurusan D2 Instruktur Baca Tulis Al-Quran (IBTQ) Fakultas Ushuluddin dan Filsafat, selanjutnya pada tahun 2006 melanjutkan studi di Universitas Muhammadiyah Makassar Jurusan S1 Pendidikan Agama Islam lulus tahun 2008, tahun 2009-2012 aktif di lembaga pemberdayaan masyarakat sebagai kader sekaligus fasilitator Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Bantaeng.

Tahun 2012 kemudian melanjutkan studi pada program Pasca Sarjana di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dengan konsentrasi Pendidikan dan Keguruan lulus pada tahun 2014, pada tahun yang sama kembali ke Madrasah Aliyah Muhammadiyah Ereng-Ereng Bantaeng mengabdikan ilmunya sembari ikut aktif pada kegiatan pemberdayaan masyarakat. Pada tahun 2015 mengikuti tes penerimaan dosen yayasan lingkup Universitas Muhammadiyah Makassar dan dinyatakan lulus, sampai saat ini aktif melaksanakan catur dharma perguruan tinggi pada Fakultas Agama Islam Prodi S1 Pendidikan Agama Islam.

BAB 11

KREATIVITAS GURU DALAM MENDESAIN PEMBELAJARAN

Fadhil Zil Ikram, S.Pd., M.Pd.
Universitas Sulawesi Barat

Pendahuluan

Kualitas mengajar seorang guru menjadi salah satu perhatian tersendiri dalam dunia Pendidikan. Kurangnya perhatian dalam mempersiapkan pembelajaran seringkali menyebabkan pembelajaran yang kurang efektif. Perencanaan yang kurang ini biasanya berupa desain pembelajaran yang kurang sesuai atau kurangnya kecakapan atau kreativitas guru dalam mendesain pembelajaran. Pembelajaran yang direncanakan dengan lebih matang tentu saja lebih baik dibandingkan pembelajaran yang tidak matang (Morrison, dkk, 2012). Jadi, sebelum mengajar, guru sebaiknya merencanakan segala sesuatu yang diperlukan dan yang akan diterapkan selama berlangsungnya pembelajaran. Pada bab ini akan dibahas kreativitas guru dalam mendesain pembelajaran sebagai sarana untuk mengembangkan dan meningkatkan wawasan guru terkait desain pembelajaran.

Kualitas mengajar seorang guru menjadi salah satu perhatian tersendiri dalam dunia Pendidikan. Kurangnya perhatian dalam mempersiapkan pembelajaran seringkali menyebabkan pembelajaran yang kurang efektif. Perencanaan yang kurang ini biasanya berupa desain pembelajaran yang kurang sesuai atau kurangnya kecakapan atau kreativitas guru dalam mendesain pembelajaran. Pembelajaran yang direncanakan dengan lebih matang tentu saja lebih baik dibandingkan pembelajaran yang tidak matang (Morrison, dkk, 2012). Jadi, sebelum mengajar, guru sebaiknya merencanakan segala sesuatu

yang diperlukan dan yang akan diterapkan selama berlangsungnya pembelajaran. Pada bab ini akan dibahas kreativitas guru dalam mendesain pembelajaran sebagai sarana untuk mengembangkan dan meningkatkan wawasan guru terkait desain pembelajaran.

Kualitas mengajar seorang guru menjadi salah satu perhatian tersendiri dalam dunia Pendidikan. Kurangnya perhatian dalam mempersiapkan pembelajaran seringkali menyebabkan pembelajaran yang kurang efektif. Perencanaan yang kurang ini biasanya berupa desain pembelajaran yang kurang sesuai atau kurangnya kecakapan atau kreativitas guru dalam mendesain pembelajaran. Pembelajaran yang direncanakan dengan lebih matang tentu saja lebih baik dibandingkan pembelajaran yang tidak matang (Morrison, dkk, 2012). Jadi, sebelum mengajar, guru sebaiknya merencanakan segala sesuatu yang diperlukan dan yang akan diterapkan selama berlangsungnya pembelajaran. Pada bab ini akan dibahas kreativitas guru dalam mendesain pembelajaran sebagai sarana untuk mengembangkan dan meningkatkan wawasan guru terkait desain pembelajaran.

Desain Pembelajaran

Desain pembelajaran adalah penerapan tahapan yang menyeluruh dan sistematis yang digunakan guru dalam membuat program pembelajaran yang dapat memfasilitasi peserta didik dalam memahami dan menguasai suatu konsep atau keterampilan (Pribadi, 2021). Desain pembelajaran dapat mempermudah guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Suatu desain perlu menghasilkan pembelajaran yang efektif, efisien, dan menarik (Pribadi, 2021).

Pembelajaran yang tidak maksimal dan tidak efisien dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Allen & Sites (2012) mengemukakan beberapa alasan terkait kurang optimalnya suatu pembelajaran yang berkaitan dengan desain pembelajaran. Pertama, guru bisa saja tidak mempertimbangkan risiko atau kekurangan dari strategi pembelajaran yang akan diterapkan. Kedua, guru bisa saja hanya selalu berfokus pada satu desain atau strategi dan tidak mempertimbangkan alternatif desain atau strategi yang ternyata lebih

cocok untuk diterapkan di kelas. Ketiga, guru mungkin terlalu berfokus pada materi yang akan diajarkan dan mengabaikan bagaimana pengalaman belajar yang akan diperoleh peserta didik. Keempat, guru mungkin tidak melibatkan berbagai pihak dalam proses mendesain pembelajaran yang akan diimplementasikan di kelas. Oleh karena itu, dibutuhkan perencanaan yang sangat matang dan sebaiknya guru dalam mendesain pembelajaran perlu melalui Langkah-langkah yang sistematis.

Komponen Desain Pembelajaran

Desain pembelajaran memiliki berbagai komponen di dalamnya. Beberapa komponen utama yang biasanya terdapat pada suatu model adalah analisis masalah belajar dan karakteristik peserta didik, analisis tujuan pembelajaran, pengembangan bahan ajar, pemilihan tugas dan strategi pembelajaran, dan asesmen serta evaluasi (Trianto, 2009; Pribadi, 2016, 2021; Ratumanan & Rosmiati, 2019; Setyosari, 2020). Tentu saja terdapat komponen-komponen lain namun beberapa komponen yang telah disebutkan tersebut adalah komponen yang banyak ditemui di model desain pembelajaran.

Masalah Belajar dan Karakteristik Peserta didik merupakan komponen penting yang harus dianalisis Ketika mendesain pembelajaran. Artinya, kita perlu mengetahui terlebih dahulu kebutuhan para peserta didik dan potensi masalah belajar yang mungkin timbul. Sebagai contoh, guru memberikan tes kemampuan awal terkait materi-materi prasyarat pada suatu semester dan menganalisis di bagian mana atau pada konsep mana peserta didik mengalami kendala. Tujuan dari kegiatan ini adalah agar guru dapat mengantisipasi dengan mendesain pembelajaran yang salah satu tujuannya tentu untuk mengatasi masalah tersebut. Dalam hal ini, perlu ada keterlibatan berbagai pihak seperti orang tua atau wali, wali kelas, guru bimbingan konseling, dan pihak-pihak lain. Selanjutnya terkait karakteristik peserta didik, guru disarankan untuk mengetahui atau menelusuri terkait kemampuan awal mereka, motivasi belajar, kecemasan, dan karakteristik lainnya yang tak kalah penting dan

berkemungkinan besar untuk menjadi faktor yang mempengaruhi kesuksesan proses belajar mengajar.

Komponen berikutnya yang tak kalah penting adalah Perumusan Tujuan Pembelajaran. Guru dalam hal ini dapat menyusun dan merumuskan tujuan pembelajarannya tersendiri berdasarkan hasil analisis masalah dan karakteristik yang telah dilakukan sebelumnya. Guru perlu mengetahui kemampuan atau kompetensi dasar apa saja yang perlu dicapai serta indikator pencapaian kompetensi tersebut. Perumusan tujuan dan indikator juga bisa mengacu kepada buku teks yang telah tersedia ataupun dokumen kurikulum yang telah ada.

Pengembangan bahan ajar merupakan salah satu komponen penting dalam mendesain pembelajaran. Guru dalam hal ini perlu merencanakan dan mengembangkan bahan ajar yang benar-benar relevan dan sesuai dengan kurikulum yang digunakan oleh sekolah. Relevan dalam hal ini juga berkaitan dengan bagaimana materi-materi atau konteks yang digunakan dekat dengan kehidupan sehari-hari peserta didik agar mereka lebih mudah memahami materi yang disampaikan.

Pemilihan tugas juga merupakan salah satu komponen yang tak kalah penting yang harus dipertimbangkan. Sebagai guru, tugas yang diberikan sebaiknya bermakna dan membuat atau melatih peserta didik untuk mengasah kemampuan dan keterampilannya. Guru perlu menghindari tugas-tugas yang seakan-akan membuat peserta didik hanya menggugurkan kewajiban saja. Selain itu, tugas yang diberikan juga sebaiknya tidak terlalu dan banyak dan lebih berfokus kepada kegiatan eksplorasi. Terakhir, tugas yang diberikan juga sebaiknya kontekstual dan berhubungan dengan kehidupan sehari-hari peserta didik.

Komponen berikutnya adalah *Pemilihan Strategi Pembelajaran*. Dalam proses belajar mengajar mulai dari pertemuan awal sampai akhir, kondisi atau masalah yang dihadapi di kelas tidaklah hanya satu. Oleh karena itu, guru perlu mengantisipasi dengan memilih model-model, pendekatan, atau metode yang tidak monoton dan sesuai dengan kondisi kelas dan tujuan pembelajaran. Sebagai contoh, guru tentu saja menghindari untuk mengimplementasikan model pembelajaran yang melibatkan pembentukan kelompok pada

pertemuan awal, terlebih jika guru dan peserta didik baru pertama kali bertemu pada saat itu. Hal ini dikarenakan pertemuan awal sering kali digunakan untuk membahas kontrak pembelajaran ataupun lebih mengenal kondisi kelas dan menganalisis masalah-masalah yang terjadi.

Terakhir adalah Asesmen dan Evaluasi. Data-data yang merekam proses dan hasil dari implementasi rancangan pembelajaran direkam untuk kemudian dievaluasi. Kita tentu tidak dapat mengetahui apakah desain atau rancangan pembelajaran yang telah dibuat berhasil atau tidak tanpa melakukan evaluasi. Namun, guru dalam hal ini perlu mengingat bahwa instrumen yang digunakan haruslah instrumen yang valid. Artinya, instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Supardi, 2015; Basuki & Hariyanto, 2016).

Model-Model Desain Pembelajaran

1. Model ASSURE

Model ASSURE merupakan model yang berorientasi pada kelas yang dikembangkan oleh Robert Heinich. ASSURE sendiri merupakan singkatan dari *Analysis learners, State standards and objectives, Select Strategies and resources, Utilize resources, Require student participations, dan Evaluate and revise* (Heinich, dkk, 2002). Model ini adalah model yang lebih berfokus pada media dan teknologi (Pribadi, 2021).

Langkah awal pada model ini dimulai dengan menganalisis kondisi dan karakteristik peserta didik. Kondisi dan karakteristik ini dapat berupa motivasi belajar, kecemasan, kemampuan awal, dan sebagainya. Setelah data terkait kondisi dan karakteristik peserta didik diperoleh, guru kemudian perlu menyatakan tujuan dan standar. Tujuan dan standar ini bisa diperoleh dari silabus atau kurikulum, buku teks, atau mungkin dirumuskan sendiri oleh perancang. Langkah ketiga berikutnya adalah memilih strategi dan sumber belajar. Dalam mendesain pembelajaran, hasil analisis karakteristik dan kondisi peserta didik dijadikan patokan dalam memilih strategi dan sumber belajar yang dapat memenuhi kebutuhan belajar peserta didik. Tahapan selanjutnya tentu saja

menggunakan sumber dan strategi yang telah ada. Sumber dalam hal ini bukan hanya mengacu pada media dan bahan ajar namun guru juga perlu mempersiapkan lingkungan belajar dan fasilitas yang dapat mendukung terlaksananya proses belajar mengajar. Selanjutnya adalah partisipasi peserta didik. Tahapan-tahapan sebelumnya tidak akan berarti jika tidak ada keterlibatan peserta didik secara aktif pada implementasi desain pembelajaran. Melibatkan peserta didik secara aktif dapat dilakukan dengan pemberian Latihan atau proyek yang disertai dengan umpan balik yang membangun dan memotivasi peserta didik. Terakhir adalah evaluasi dan revisi. Pertanyaan evaluasi yang berkaitan dengan desain pembelajaran yang telah diterapkan menjawab bagaimana ketercapaian tujuan pembelajaran, efektivitas strategi yang digunakan, serta keterlibatan aktif peserta didik. Revisi pada tahapan ini bersifat opsional. Artinya, revisi dilakukan jika masih terdapat hal-hal yang perlu diperbaiki dan diubah dalam desain pembelajaran yang telah diterapkan.

2. Model ARCS

Model ARCS merupakan model yang dikembangkan oleh John Keller. Model ini merupakan salah satu model desain pembelajaran yang secara eksplisit membahas faktor motivasi di dalamnya (Pribadi, 2021). Empat komponen utama dalam model ini adalah Perhatian (*Attention*), Relevansi (*Relevance*), Kepercayaan Diri (*Confidence*), dan Kepuasan (*Satisfaction*) (Keller, 2010; Pribadi, 2021).

Perhatian merupakan usaha yang perlu dilakukan guru agar pembelajaran menjadi menarik (Pribadi, 2021). Pembelajaran yang dirancang perlu meningkatkan minat dan motivasi belajar peserta didik. Pembelajaran yang dirancang dalam hal ini tidak monoton dan melibatkan peserta didik secara aktif di dalamnya. Alternatif kegiatan-kegiatan untuk menarik perhatian peserta didik dapat berupa penggunaan humor, penggunaan berbagai model pembelajaran atau memberikan contoh yang kontekstual.

Relevansi adalah komponen selanjutnya dari model desain ini. Memberikan contoh yang kontekstual atau relevan dengan

kehidupan sehari-hari peserta didik bisa menjadi alternatif yang dapat dilakukan guru. Selain itu, tak lupa guru juga perlu menyampaikan manfaat dari mempelajari materi yang akan diajarkan pada pertemuan itu.

Rasa percaya diri merupakan salah satu komponen dalam model ARCS ini. Guru dalam mendesain pembelajaran perlu menghadirkan pembelajaran yang meningkatkan rasa percaya diri peserta didik dalam belajar. Rasa percaya diri yang tinggi tentu dapat membuat peserta didik untuk lebih giat dan termotivasi belajar. Umpan balik yang membangun merupakan salah satu opsi kegiatan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan rasa percaya diri. Dalam hal ini, hal yang disampaikan terlebih dahulu mungkin saja berupa kritikan atau hal-hal yang perlu diperbaiki kemudian diikuti dengan apresiasi atas pencapaian-pencapaian atau apa saja hal yang telah dicapai.

Komponen terakhir adalah rasa puas. Peserta didik dalam belajar haruslah merasa puas akan apa yang dialami dan diperoleh. Adanya ketidakpuasan seringkali mengindikasikan terjadinya masalah dalam pembelajaran. Oleh karena itu, guru sebaiknya merancang pembelajaran yang bermanfaat, menarik, dan menyenangkan agar peserta didik merasa puas setelah mengikuti pembelajaran.

3. Model ADDIE

Model ADDIE merupakan salah satu model yang dapat digunakan untuk mendesain pembelajaran. Model ini tergolong cukup sederhana dibandingkan model-model yang lain. ADDIE sendiri merupakan singkatan dari *Analyse* (Analisis), *Design* (Merancang atau mendesain), *Develop* (Mengembangkan), *Implement* (Mengimplementasikan), dan *Evaluate* (Mengevaluasi). Penjelasan lebih detailnya terkait prosedur dan konsep model ADDIE dirangkum oleh Branch (2009) dan dapat dilihat pada Tabel 13.1 berikut.

Tabel 11.1 : Prosedur dan Konsep Model ADDIE

	Konsep	Prosedur
A n a l i s i s	Identifikasi kemungkinan penyebab dari masalah belajar peserta didik	1. Validasi masalah belajar peserta didik 2. Penentuan tujuan pembelajaran 3. Penetapan audiens 4. Identifikasi sumber yang diperlukan
D e s a i n	Pengecekan keterampilan yang diharapkan dan metode tes yang akan digunakan	1. Pelaksanaan Inventaris tugas 2. Penyusunan tujuan kinerja 3. Penyusunan strategi tes atau penilaian 4. Penetapan biaya, pengeluaran, dan juga manfaat pembelajaran
P e n g e m b a n g a n	Pembuatan dan Validasi sumber pembelajaran	1. Penyusunan materi atau konten 2. Pemilihan atau pengembangan media dan alat bantu pembelajaran 3. Pengembangan petunjuk bagi guru dan peserta didik 4. Revisi formatif 5. Uji coba
I m p e l e m e n t a s i	Penyiapan lingkungan belajar dan keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran	1. Mempersiapkan guru 2. Mempersiapkan peserta didik

	Konsep	Prosedur
E v a l u a s i	Penilaian kualitas produk dan proses pembelajaran	1. Penentuan kriteria evaluasi 2. Pemilihan alat evaluasi 3. Pelaksanaan evaluasi

Sumber: Branch (2009).

4. Model SAM

Model SAM atau desain pembelajaran *Successive Approximation Model* (SAM) merupakan model yang dikembangkan oleh Michael Allen dan timnya. Tiga fase utama dari model ini terdiri dari fase persiapan, fase desain iteratif, dan fase pengembangan iteratif (Allen & Sites, 2012; Pribadi, 2021). Pribadi (2021) mengemukakan bahwa kelebihan dari model desain ini terletak pada *review* berulang terhadap komponen-komponennya.

Tahap pertama dari model ini adalah tahap persiapan. Pada tahap ini, guru mengumpulkan semua informasi yang diperlukan untuk mendesain pembelajaran seperti masalah dan kebutuhan belajar. Kemudian, tahapan dilanjutkan dengan kegiatan Desain Iteratif di mana tahapan ini membentuk siklus berulang dan terdiri dari desain, pembuatan prototipe, dan penelaahan (Allen & Sites, 2012; Pribadi, 2021). Adanya siklus berulang membuat desain yang dihasilkan dari model ini lebih matang. Terakhir adalah tahapan pengembangan iteratif. Tahap ini melibatkan banyak pihak. Kegiatan pada tahapan ini mengacu pada hasil dari tahapan sebelumnya dan hasil awalnya adalah berupa prototipe program pembelajaran yang selanjutnya akan ditelaah dan diberi masukan serta umpan balik untuk menghasilkan rancangan yang lebih matang.

5. Model Smith dan Ragan

Model desain ini sesuai dengan namanya, yaitu dikembangkan oleh Smith dan Ragan. Model ini terdiri dari delapan tahapan, yaitu: (1)

menganalisis konteks dan lingkungan belajar peserta didik; (2) menganalisis karakteristik peserta didik; (3) menganalisis tugas pembelajaran; (4) menulis butir tes; (5) menentukan strategi pembelajaran; (6) menulis dan menghasilkan program pembelajaran; (7) melaksanakan evaluasi formatif; dan (8) merevisi program pembelajaran (Smith & Ragan, 1999; Pribadi, 2021).

Model ini, seperti model desain yang lain, dimulai dengan analisis segala informasi yang dibutuhkan dalam mendesain pembelajaran mulai dari karakteristik peserta didik, lingkungan belajar peserta didik, sampai konteks yang digunakan dalam pembelajaran. Kegiatan diakhiri dengan adanya evaluasi dan revisi. Kehadiran revisi tentu saja digunakan untuk menyempurnakan pembelajaran yang telah didesain berdasarkan hasil evaluasi formatif yang dilaksanakan.

6. Model 4D

Model desain ini merupakan model yang dikembangkan oleh Thiagarajan dan teman-temannya. 4D ini terdiri dari *define*, *design*, *develop*, dan *disseminate* (Thiagarajan, dkk, 1974; Trianto, 2009; Ratumanan & Rosmiati, 2019). *Define* dalam model ini serupa dengan tahapan awal pada model lain, yaitu menganalisis masalah yang terjadi dan berpotensi untuk muncul, baik dari guru maupun peserta didik, karakteristik peserta didik, tugas yang akan diberikan, konsep yang akan dipelajari, dan tujuan pembelajaran. Selanjutnya, guru mendesain pembelajaran dengan menyusun tes yang akan digunakan, memilih model, pendekatan, metode, dan media pembelajaran yang akan digunakan. Terakhir, guru menyusun desain awal pembelajaran yang berupa alur dan aktivitas apa yang akan dilakukan, baik oleh peserta didik maupun guru.

Tahapan berikutnya adalah pengembangan di mana guru memodifikasi *draft awal* yang telah dibuat sebelumnya berdasarkan hasil penilaian pakar atau ahli dan hasil penilaian dari peserta didik. Terakhir adalah diseminasi. Guru pada tahapan ini menguji Kembali materi atau rancangan yang telah diubah atau

dimodifikasi untuk menunjukkan waktu yang dibutuhkan, kondisi pembelajaran, dan materi yang diajarkan (Ratumanan & Rosmiati, 2019). Pada tahapan ini, guru juga meminta Kembali bantuan pakar untuk melakukan penilaian terhadap relevansi materi. Hasil yang telah diperoleh kemudian dikemas sedemikian sehingga dapat digunakan juga oleh guru lain, baik dengan adaptasi ataupun adopsi. Namun, terdapat catatan penting bahwa pengujian Kembali pada tahapan ini dilakukan Ketika konsistensi komentar positif telah diperoleh pada tahap pengembangan.

Kreativitas Guru dalam Mendesain Pembelajaran

Elemen kreativitas merupakan salah satu elemen penting yang dibutuhkan oleh guru dalam mendesain pembelajaran. Elemen ini harus hadir, mulai dari tahapan awal mendesain seperti analisis masalah dan karakteristik peserta didik sampai pada tahap evaluasi dan revisi. Adanya elemen ini dalam desain pembelajaran dapat membantu kelancaran proses belajar mengajar.

Pada tahap analisis masalah dan karakteristik peserta didik, guru dapat menggunakan berbagai cara untuk memperoleh segala informasi yang dibutuhkan. Sebagai contoh, guru dapat bertanya kepada orang tua, wali murid, wali kelas, guru bimbingan konseling, kepala sekolah, atau mungkin kepada teman sejawat dan peserta didik yang bersangkutan. Selain bertanya, guru juga dapat memperoleh informasi dengan melihat data-data terkait hasil belajar peserta didik tersebut dari laporan yang ada. Oleh karena itu, elemen kreativitas di sini sangat dibutuhkan dan guru tidak boleh hanya berpaku pada satu metode saja. Namun, perlu diingat bahwa dalam menggali informasi, privasi dan etika tetap perlu dijaga agar semua pihak tidak ada yang merasa dirugikan.

Pada tahap penetapan tujuan pembelajaran, guru dapat menggunakan berbagai cara. Dalam hal ini, guru disarankan bukan hanya untuk menetapkan tujuan dengan melihat buku teks namun juga mempertimbangkan adanya diskusi antar sesama guru mata pelajaran. Guru juga dapat mempertimbangkan hasil analisis kebutuhan dan karakteristik peserta didik yang telah dilakukan di

awal. Kombinasi lebih dari satu metode tentu dapat memperoleh hasil yang lebih optimal.

Tahapan selanjutnya adalah pemilihan strategi pembelajaran. Strategi yang digunakan sebaiknya tidak monoton dan berganti. Namun, penggunaan strategi pembelajaran yang bervariasi tentu tetap harus memprioritaskan tercapainya tujuan pembelajaran dan terpecahkannya masalah kelas atau masalah yang dihadapi oleh peserta didik. Sebagai contoh, pada pertemuan pertama kita menggunakan model pembelajaran langsung dengan metode ceramah karena kita masih ingin lebih mengenal peserta didik dan membahas kontrak pembelajaran. Pada pertemuan kedua, karena salah satu tujuan kita adalah pemahaman konsep, kita dapat menggunakan *discovery learning*, agar peserta didik dapat menemukan dan mengonstruksikan sendiri konsep yang dipelajari. Pada pertemuan ketiga dan keempat, ternyata peserta didik yang diajar kurang aktif dan motivasi belajar mereka tergolong kurang. Oleh karena itu, kita dapat menggunakan model pembelajaran kooperatif tipe *Teams Games Tournament* yang memasukkan elemen permainan ke dalam pembelajaran sehingga peserta didik bisa lebih aktif dan termotivasi untuk belajar.

Selanjutnya adalah penetapan media pembelajaran yang digunakan. Media yang digunakan tidak boleh malah membuat peserta didik kesulitan dalam menggunakannya. Media yang digunakan harus *user-friendly* atau mudah untuk digunakan. Sebagai contoh, dalam pembelajaran matematika kita dapat menggunakan bantuan aplikasi seperti *GeoGebra* untuk memfasilitasi peserta didik dalam mempelajari konsep geometri.

Pemilihan tugas juga merupakan elemen yang tak kalah penting. Guru diharapkan kreatif dalam memilih tugas yang akan diberikan kepada peserta didik. Sebagai contoh, dalam pembelajaran Bahasa Inggris, guru dapat memberikan tugas kepada peserta didik untuk menilai satu atau dua artikel berbahasa Inggris di Internet terkait penggunaan *tenses*-nya. Contoh yang lain adalah pada pembelajaran biologi. Guru dapat meminta peserta didik untuk membuat daftar spesies-spesies hewan dan tumbuhan yang hanya dapat ditemukan di

Negara Indonesia atau mungkin lebih spesifik di provinsi atau di pulau tempat tinggal peserta didik tersebut.

Tahapan lain yang tak kalah penting adalah evaluasi. Evaluasi yang dilaksanakan sebaiknya tidak hanya menggunakan satu metode atau cara namun menggunakan berbagai cara. Penilaian autentik dapat dilakukan karena penelitian ini bersifat komprehensif. Artinya, penilaian tidak hanya menggunakan satu alat atau teknik tapi menggunakan berbagai metode. Selain itu, penilaian tidak hanya melihat hasil akhir, namun juga *input* dan prosesnya. Penilaian dapat dilakukan dengan pengamatan, memberikan tugas proyek, penilaian lisan, penilaian unjuk kerja, penilaian diri, atau bahkan penilaian portofolio.

Kesimpulan

Sebagai kesimpulan, kreativitas guru dalam mendesain pembelajaran memang sangat dibutuhkan. Baik itu mulai dari menganalisis masalah dan karakteristik peserta didik sampai ke evaluasi dari desain pembelajaran yang telah dibuat. Model yang digunakan untuk mendesain pun ada beragam dan tidak terbatas hanya yang berada pada bab ini. Masih terdapat banyak model desain pembelajaran yang lain. Namun, penggunaan berbagai metode dalam mendesain tentu tetap perlu memperhatikan dan mempertimbangkan bahwa tujuan dari kita mendesain adalah untuk mencapai tujuan pembelajaran dan mengatasi masalah yang dihadapi oleh peserta didik.

Daftar Pustaka

- Allen, M. W., & Sites, R. (2012). *Leaving ADDIE for SAM: An Agile Model For Developing The Best Learning Experiences*. American Society for Training and Development.
- Basuki, I., & Hariyanto. (2016). *Asesmen Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Branch, R. M. (2009). *Instructional design: The ADDIE approach*. New York: Springer.
- Heinich, R., Molenda, M., Russell, J. D., Smaldino, S. E. (2002). *Instructional Media And Technologies For Learning (Edisi ke-7)*. New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Keller, J. M. (2010). *Motivational Design For Learning And Performance: The ARCS Model Approach*. New York: Springer.
- Morrison, G. R., Ross, S. M., Kalman, H. K., Kemp, J. E. (2012). *Designing Effective Instruction (Edisi ke-7)*. United Kingdom: Wiley.
- Pribadi, B. A. (2016). *Desain Dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE*. Jakarta: Kencana.
- Pribadi, B. A. (2021). *Esensi Model Desain Sistem Pembelajaran*. Depok: Rajawali Pers.
- Ratumanan, T. G., & Rosmiati, I. (2019). *Perencanaan Pembelajaran*. Depok: Rajawali Pers.
- Setyosari, P. (2020). *Desain Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Smith, P. L., & Ragan, T. J. (1999). *Instructional Design (Edisi ke-2)*. Wiley.
- Supardi. (2015). *Penilaian Autentik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thiagarajan, S., Semmel, D.S., Semmel, M.I. (1974). *Instructional Development For Training Teachers Of Exceptional Children: A Sourcebook*. Minneapolis: Leadership Training Institute/Special Education.
- Trianto. (2009). *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif*. Jakarta: Kencana.

PROFIL PENULIS



Fadhil Zil Ikram, S.Pd., M.Pd.

Ketertarikan penulis terhadap ilmu Pendidikan mulai muncul semenjak lulus SMA. Hal ini menuntun Penulis untuk kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi pada bidang Pendidikan matematika pada tahun 2013 di Universitas Negeri Makassar dan berhasil memperoleh gelar sarjana pada tahun 2016. Skripsi yang disusun penulis membahas terkait perbandingan model pembelajaran kooperatif dan model pembelajaran berbasis masalah dalam meningkatkan kemampuan penalaran adaptif peserta didik. Dua tahun kemudian, penulis melanjutkan studi ke jenjang magister pada program studi S2 Pendidikan Matematika di Universitas Negeri Malang dan menyelesaikannya pada tahun 2020. Tesis yang penulis susun membahas seputar kesalahan konstruksi konsep statistika yang dimiliki oleh mahasiswa non-matematika berdasarkan identitas matematis mereka.

Penulis memiliki kepakaran di bidang Strategi Pembelajaran Matematika, Proses Berpikir Matematis, dan Identitas Matematis. Beberapa artikel ilmiah hasil penelitian telah ditulis dan dipublikasikan pada beberapa tempat, mulai dari jurnal nasional sampai jurnal nasional terakreditasi. Salah satu artikel penulis telah dipublikasikan pada Jurnal *South East Asian Mathematics Education Journal* (SEAMEJ) yang terakreditasi SINTA 2 dan membahas terkait rintangan-rintangan yang dihadapi guru matematika selama masa pandemi dan bagaimana mereka mengatasinya.

Email Penulis: fadhilzikram@unsulbar.ac.id.

BAB 12

SERTIFIKASI GURU

Dr. H. Abdul Hamid Arribathi, S.Ag., M.M., ICM.
Universitas Raharja Kota Tangerang

Pendahuluan

Dalam konteks yang umum, sertifikasi dapat dimaknai sebagai bentuk penghargaan yang dianugerahkan kepada seorang disebabkan ia memiliki pengetahuan atau keahlian khusus, dan diberikan oleh lembaga atau *instansi* yang berwenang. Salah satu badan yang memiliki wewenang dan juga bertanggung jawab secara nasional dalam hal lembaga sertifikasi adalah Badan Nasional Sertifikasi Profesi, yang dikenal secara umum dengan istilah BNSP. Ia memiliki fungsi memberikan kepada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) sebagai pelaksana bagi mereka yang hendak melakukan pelatihan dan mengeluarkan sertifikasi.

Ada beberapa lembaga sertifikasi profesi yang telah mendapatkan wewenang dan memiliki tanggung jawab untuk mengeluarkan sertifikasi berlisensi dari BNSP, diantara jenis skema yang telah terkualifikasi terkait profesi yang berasal dari BNSP yaitu ; 1) Sertifikasi yang menjadi acuan dalam standar kompetensi kerja negara Indonesia, sertifikasinya diberi nama Sertifikasi Profesi Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia disingkat KKNI. Sertifikasi jenis ini berguna untuk menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan berbagai bidang. 2) Sertifikasi yang dilandaskan pada jabatan kerja dalam sistem industri yang telah berstandar nasional, diberi nama sertifikasi profesi kualifikasi okupasi nasional disingkat SPKON. 3) Sertifikasi yang berguna melanjutkan skema kualifikasi okupasi nasional, sertifikasinya dinamakan Sertifikasi Profesi Paket atau *cluster*. 4) Sertifikasi yang dilakukan oleh

perusahaan dalam rangka standarisasi pegawainya dalam perusahaan yang bersangkutan. Sering disebut Sertifikasi Profesi Unit Kompetensi (SPUK). 5) Sertifikasi guna memelihara kompetensi anggota yang telah mahir dalam bidang tertentu, serta peningkatan anggotanya yang belum dinyatakan lulus. Sertifikasinya diberi nama profisiensi. Termasuk dalam kelompok ini adalah sertifikasi guru dan dosen. Kelima di atas memiliki kelemahan dan kelebihan masing-masing. Para pencari sertifikasi diharapkan dapat menyesuaikan serta memahami skema dan kriteria sesuai kebutuhan.

Agar lebih mudah memahami maka dalam pembahasan ini terfokus pada sertifikasi guru, dengan rincian sub bahasan, antara lain; pengertian sertifikasi guru, persyaratan sertifikasi guru, berbagai jenis sertifikasi guru, dan manfaat sertifikasi.

Pengertian Sertifikasi Guru

Dalam hal pensertifikatan guru, pemerintah, yang dikelola oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah melakukan nya melalui usaha peningkatan kualitas dan uji kompetensi bagi tenaga pendidik. Jika ditinjau secara etimologi maka sertifikasi guru terdiri dari dua kata. Pertama, kata sertifikasi, berasal dari bahasa Inggris *'to certify'* merupakan kata kerja (*verb*) yang berarti menandai atau menerangkan dengan sebenarnya (John M. Echols, 2014, p. 131), sedangkan bentuk kata bendanya yaitu *'certification'*. Kedua, kata guru, istilah lainnya yaitu pendidik atau tenaga pengajar, sedangkan istilah dalam bahasa Arab; *mu'alim, muhadib, mudaris, muadib, murabbi*, sedangkan *ustad dan ustadzah* sebutan untuk guru besar atau profesor. (Abd bin Nuh dan Oemar Bakry, 1953, pp. 97-98).

Adapun beberapa tokoh memberikan pengertian sertifikasi dengan redaksi dan pilihan kata yang berbeda satu sama lain, namun secara umum mengandung pesan yang sama. Diantaranya; Samani Muchlas, ia memberikan penjelasan bahwa sertifikasi untuk guru merupakan suatu proses dalam rangka memberikan sertifikat pendidik bagi guru yang dianggap telah memenuhi standar profesional sebagai syarat mutlak mewujudkan sistem serta praktik pendidikan agar berkualitas (Samani Muchlas, 2010). Sedangkan Solihin dan Martinus Yamin memberikan penjabaran terkait

sertifikasi tersimpulkan sebagai suatu usaha memberikan sertifikat kepada tenaga pendidik bagi mereka yang telah memiliki kecakapan dan standar profesional sebagai tenaga pendidik dan pengajar (Dr. H. Martinis Yamin, 2010). Adapun Mulyasa memaparkan bahwa sertifikasi dibuat dalam rangka mengungkap penguasaan kompetensi pendidik dengan memberikan sertifikat kepadanya, melalui proses uji kompetensi terlebih dahulu (E. Mulyasa, 2013).

Dengan demikian sertifikasi guru dapat dimaknai sebagai suatu proses sistematis memberikan sertifikat bagi tenaga pendidik melalui uji mutu dan kompetensi yang diselenggarakan oleh instansi yang ditunjuk oleh pemerintah (Kementerian Pendidikan Nasional) secara resmi.

Persyaratan Sertifikasi Guru

Apapun halnya memiliki persyaratan, demikian juga sertifikasi guru. Disini membutuhkan persyaratan. Secara umum terdiri dari dua yaitu ; persyaratan akademik dan persyaratan non akademik. (Deepublish, 2022).

1. Persyaratan Teoretis atau Akademik

Persyaratan yang mula-mula didahulukan dalam sertifikasi guru yaitu persyaratan akademik. Relevan dengan namanya, maka untuk dapat memenuhi persyaratan akademik tersebut dibutuhkan pendidikan terakhir yang diwujudkan dengan ijazah yang secara resmi dikeluarkan oleh lembaga yang diakui dan terdaftar dalam instansi pemerintah, dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Guru yang mengajar pada lembaga pendidikan tingkat Taman kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, serta Sekolah Menengah Tingkat Atas memiliki syarat akademik berbeda satu sama lainnya. Berikut dijabarkan dengan lengkap:

- a. Untuk pendidik tingkat taman kanak-kanak dan atau *raudhatul athfal* (RA) syarat akademik terakhir yang dibutuhkan adalah lulusan diploma empat (D4) atau sarjana strata satu (S1) yang berlatang belakang sarjana bidang pendidikan anak usia dini (PAUD), sarjana psikologi, dan sarjana pendidikan lain yang setara.

- b. Untuk pendidik tingkat sekolah dasar (SD) dan atau *madrasah ibtidaiyah* (MI) maka syarat akademik yang diperlukan adalah program diploma empat (D4) bidang pendidikan sekolah dasar atau *madrasah ibtidaiyah*, bidang psikologi, dan sarjana bidang pendidikan lain yang setara dengan strata satu.
- c. Sedangkan untuk pendidik tingkat sekolah menengah pertama atau *madrasah tsanawiyah* dan sekolah menengah tingkat atas/*madrasah aliyah*/sekolah menengah kejuruan disyaratkan lulusan minimal diploma empat (D4) atau strata satu (S1) sesuai dengan materi pelajaran yang hendak diajarkan.
- d. Pendidik yang mempunyai kemampuan istimewa (berprestasi) dalam ranah akademik, maka memiliki kesempatan untuk mendapatkan sertifikasi dengan cara direkomendasikan oleh pimpinan sekolah, musyawarah dewan guru, serta sepengetahuan dan disahkan pimpinan cabang dinas, dan juga pimpinan dinas pendidikan. Peluang sertifikasi tetap ada bagi pendidik yang belum memadai syarat akademiknya, sebab belum mendapatkan pendidikan tinggi sesuai syarat yang ditentukan, ia masih memiliki kesempatan untuk mendapatkan sertifikasi jika ia mempunyai prestasi istimewa dalam akademik sebagaimana telah disebutkan di atas.

2. Syarat Non Akademik

Untuk selanjutnya adalah syarat bukan akademik, yang sering disebut non akademik. Syarat ini merupakan hal-hal di luar *background* terkait pendidikan dari pendidik. Ada beberapa persyaratan, diantaranya :

- a. Berusia maksimal 56 pada waktu mengikuti *tes* dalam sertifikasi.
- b. Yang menjadi prioritas dalam mengikuti ujian sertifikasi pendidik khususnya guru, berlandaskan yaitu pada: lama masa kerja, kepangkatan atau golongan, dan jafung (jabatan fungsional).
- c. Bagi pendidik yang mempunyai prestasi khusus dalam hal non akademik, ia mempunyai peluang untuk ikut ujian sertifikasi melalui jalur rekomendasi pimpinan sekolah, musyawarah guru

- dewan guru, juga harus mendapatkan persetujuan dan pengesahan dari pimpinan cabang dinas dan dinas pendidikan.
- d. Kuota pendidik yang dapat berpartisipasi dalam ujian sertifikasi untuk setiap wilayah dibatasi jumlahnya oleh Ditjen PMPTK sesuai kebutuhan.

Sepatutnya untuk para pendidik yang telah memiliki dan memenuhi syarat tersebut di atas, yakni akademik dan non akademik dapat secepat dan tepatnya mengajukan permohonan untuk proses sertifikasi, sehingga ia segera terlisensi sebagai tenaga pendidik profesional. Dengan demikian, akan dapat meningkatkan kesejahteraannya, sebab akan mendapat tunjangan profesi yang dapat dipergunakan dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidup.

Ditjen PMPTK dalam menyelenggarakan ujian sertifikasi guru telah memberikan beberapa prosedur untuk dapat diindahkan peserta, diantaranya sebagai berikut:

- a. Membuat terlebih dahulu perangkat dan mekanisme ujian *sertifikasi*. Dan selanjutnya mengadakan sosialisasi ke seluruh penjuror provinsi, kota, kabupaten di Indonesia.
- b. Mengadakan penerimaan bakal calon (balon) peserta untuk ujian sertifikasi berdasarkan syarat yang telah ditentukan, yaitu mencakup syarat administrasi, akademik, non akademik, juga syarat lain yang dibutuhkan.
- c. Menyeleksi, kemudian memberi penetapan peserta ujian sertifikasi atas dasar syarat, kualitas, kapasitas dan tuntutan kebutuhan.
- d. Memberi pengumuman di setiap wilayah kepada calon penuhi syaratnya.
- e. Mengadakan ujian secara tertulis di wilayah yang telah ditentukan untuk peserta sertifikasi.
- f. Melakukan penataan administrasi secara terpusat untuk hasil ujian sertifikasi, selanjutnya menentukan kelulusan bagi peserta ujian dengan ketentuan ketuntasan minimal yang telah ditetapkan.

- g. Memberi pengumuman melalui media cetak dan elektronik berupa hasil kelulusan ujian tulis.
- h. Membagikan materi kepada peserta yang terseleksi lulus ujian tulis untuk persiapan ujian kinerja berupa: (IPKG I, IPKG II, instrumen Self-appraisal dan portofolio, format penilaian atasan, dan format penilaian siswa).
- i. Menyelenggarakan *tes* kinerja berupa mengajar secara nyata (*real teaching*) di lokasi yang telah ditetapkan.
- j. Melakukan catat administrasi hasil uji kinerja, serta menetapkan kelulusan didasarkan pada hasil akhir akumulasi nilai hasil uji kinerja, *self-appraisal*, *portofolio* sesuai batas ketuntasan minimal yang telah ditetapkan.
- k. Terakhir yaitu pemberian sertifikat yang dinyatakan lulus kepada peserta uji sertifikasi.

Berbagai Jenis Sertifikasi Guru

Secara garis besar, ditinjau dari segi jenis dan prosesnya, sertifikasi guru dibagi dalam tiga pola, hal ini berlandaskan pada peraturan yang telah berlaku sehingga memiliki prosedur dan jenis yang berbeda pula.

1. Pola Pemberian Sertifikasi Pendidik Secara Langsung (PSPL)

Langkah pertama yang dilakukan dalam pola ini adalah memeriksa berkas peserta. Selanjutnya mengadakan uji kompetensi peserta. Kemudian memberi informasi dengan mengumumkan hasil uji kompetensi kepada peserta yang bersangkutan. Dalam pola ini ada syarat khusus bagi pendidik di Indonesia, untuk dapat mengikutinya, adapun persyaratannya antara lain:

- a. Pendidik yang telah memiliki gelar akademik Strata Dua (S-2) atau Strata Tiga (S-3) dari Perguruan Tinggi yang telah memiliki akreditasi dalam hal kependidikan dan atau bidang studi terkait dengan mata pelajaran maupun rumpun bidang studi yang diampunya, serendah-rendahnya IV/b, atau yang sudah memiliki angka kredit kumulatif sejajar dengan golongan IV/b.
- b. Pendidik yang memangku jabatan sebagai guru kelas yang sudah memiliki kualitas akademik lulusan strata dua (S2) atau strata tiga (S3) dari perguruan tinggi yang memiliki akreditasi

- dalam bidang pendidikan atau bidang studinya yang bersangkutan sesuai dengan tugas yang diembannya serendah-rendahnya golongan IV/b atau yang telah memenuhi standar kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b.
- c. Pendidik yang diberi tugas sebagai konselor atau bimbingan dan penyuluhan (BP) dimana ia telah mempunyai lulusan akademik strata dua (S2) atau strata tiga (S3) dari perguruan tinggi yang memiliki akreditasi bidang pendidikan atau bidang studi yang sesuai dengan tugas bimbingan dan konseling dengan golongan paling rendah IV/b atau ia telah memiliki angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b.
 - d. Pendidik yang ditempatkan dalam kapasitas memangku jabatan sebagai pengawas dalam satuan pendidikan yang sudah memiliki lulusan akademik strata dua (S2) atau strata tiga (S3) dari perguruan tinggi yang telah memiliki akreditasi bidang pendidikan atau bidang studi terkait dengannya berupa tugas kepengawasan batas minimal golongan IV/b, atau yang telah mendapatkan angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b, dan atau setidaknya pendidik yang sudah memiliki golongan terendah IV/c atau yang sudah memiliki angka kredit kumulatif setara golongan IV/c.

2. Pola PF

Untuk selanjutnya pola sertifikasi guru jenis yang kedua yaitu PF atau sering disebut *pola portofolio*. Berdasarkan namanya memang pola ini melakukan *assessment* terhadap seorang dilandaskan pada jenis atau pola yang merangkum tentang pengalaman, prestasi, hasil kerja, ketrampilan, pelatihan dan pengalaman profesional (Chairunnisa, 2022). Dengan demikian PF dapat disederhanakan dalam arti merupakan rangkaian berbagai pengalaman guru yang selanjutnya dapat dibuktikan, sehingga PF bagian dari cara sertifikasi guru yang dianggap cocok bagi guru yang telah memiliki banyak pengalaman atau berpengalaman panjang. Secara umum portofolio memiliki fungsi, diantaranya; sebagai arsip dari aktivitas yang telah dikerjakan, sebagai panduan atas prestasi atau aktivitas dari pekerjaan yang telah dicapai, sumber rujukan informasi

pengalaman kerja dengan prestasi terbaik yang pernah tercapai, alat memotret sekaligus mendemonstrasikan kompetensi yang dimiliki, alat untuk penilaian berbasis kinerja, dan sebagai media pengajaran (Chairunnisa, 2022).

Para calon peserta sertifikasi guru dalam pola ini mengirimkan terlebih dahulu kepada pihak penyelenggara berupa dokumen yang dibutuhkan untuk penilaian, sedangkan poin yang dinilai antara lain:

- a. Penilaian terkait kualifikasi akademik.
- b. Penilaian dalam hal pendidikan & latihan.
- c. Penilaian pengalaman terkait mengajar.
- d. Penilaian dalam membuat rencana dan pelaksanaan pembelajaran.
- e. Penilaian dari atasan dan pengawas.
- f. Penilaian dalam hal prestasi bidang akademik.
- g. Berbagai karya dalam rangka pengembangan profesi.
- h. Partisipasi berbagai pertemuan ilmiah.
- i. Memiliki pengalaman dalam berorganisasi bidang pendidikan dan sosial.
- j. Memiliki penghargaan dalam bidang pendidikan.

Umumnya yang dapat mengikuti pola PF adalah guru yang sudah memenuhi persyaratan akademik, administrasi, memiliki prestasi, dan tidak kalah penting juga persiapan diri, yaitu guru yang telah diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.

3. Pola PLPG

PLPG merupakan kepanjangan dari Pendidikan dan Latihan Profesi Guru. Dalam sertifikasi jenis ini dilakukan dalam bentuk pelatihan dimana pihak yang melakukan penyelenggaraan tersebut adalah Rayon LPTK dalam rangka untuk memenuhi standar kompetensi guru peserta sertifikasi.

Jika dipahami secara mendasar dalam sertifikasi pola ini hakikatnya dalam bentuk *training* atau pelatihan, namun sekaligus untuk ujian. Mudah-mudahan, para guru peserta sertifikasi akan dituntut mengajar dikelas yang telah ditetapkan, dengan ketentuan harus memenuhi beban belajar sebanyak 90 jam, pembelajaran

dilakukan selama 10 hari, dikerjakan dalam bentuk seperti perkuliahan dan juga *workshop*, dengan pendekatan PAIKEM (pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan).

Yang terakhir dari tahap PLPG adalah pelaksanaan ujian dengan uji kompetensi secara tulis. Sekalipun era sekarang ini segalanya serba berbasis komputerisasi, namun pelaksanaan bersifat dinamis, artinya disesuaikan kemampuan pihak penyelenggara. Peserta yang memilih sertifikasi jenis PLPG umumnya berasal dari guru yang mengemban tugas sebagai guru kelas, guru mapel (mata pelajaran), guru yang bertugas sebagai konselor (BP), dan guru yang telah diangkat untuk mengemban jabatan sebagai pengawas satuan pendidikan dengan pilihan sertifikasi pola PLPG.

Manfaat Sertifikasi Besaran Guru

Selain untuk mendapatkan pengakuan sebagai pendidik profesional, sertifikasi guru merupakan langkah strategis untuk dapat meningkatkan kesejahteraan hidup sebagai pendidik, sebab dengan guru akan memperoleh tunjangan profesi yang besarnya sesuai ketentuan peraturan pemerintah. Selain itu jika dikelompokkan secara umum maka minimal ada dua hal dari manfaat sertifikasi guru (Eka Susiyanti, 2022). Pertama sebagai sistem pengawasan mutu. Disini, lembaga sertifikasi telah mengidentifikasi dengan menggunakan seperangkat kompetensi, lewat jalur seleksi baik saat awal masuk organisasi profesi maupun untuk pengembangan karir selanjutnya. Kedua sebagai sistem penjamin mutu. Sebab ada proses pengembangan lebih lanjut menuju lebih *profesionalisme* serta adanya evaluasi bagi kinerja praktisi yang dapat membuat persepsi dari masyarakat dan juga pemerintah untuk memperlakukan organisasi profesi dan anggotanya lebih baik lagi.

Kembali, bahwa memang benar pemerintah akan memberikan tunjangan profesi bagi guru dan juga dosen yang telah tersertifikasi dengan maksud untuk mendorong agar guru tersebut lebih *profesional* dan berkualitas dengan cara meningkatkan kompetensinya. Namun perlu diingat bahwa semua hal tersebut akan sulit terwujud secara berkesinambungan, jika tidak dilandasi niat yang ikhlas dan kecintaan

akan ilmu serta pengabdian kepada masyarakat lewat jalur pendidikan ada dalam setiap pribadi guru yang bersangkutan. Guru yang berjiwa ikhlas dan memiliki pengabdian yang tinggi menganggap bahwa uang sertifikasi hanyalah bonus.

Secara terperinci pemerintah telah mengatur tentang besaran tunjangan profesi sebagai guru dan dosen, serta tunjangan kehormatan sebagai Guru Besar (GB) yang tertuang dalam PP Nomor 41 Tahun 2009. Lebih lanjut bahwa pasal 1 dalam Permen menjabarkan tentang tunjangan sertifikasi yaitu *incentive* yang diperuntukan untuk guru dan dosen, bagi mereka yang sudah mempunyai sertifikat sebagai pendidik, dan juga merupakan penghargaan atas *profesionalitas*-nya yang diwujudkan dengan mengikuti sertifikasi guru. Adapun rincian penjelasannya sebagai berikut:

1. Kisaran Tunjangan untuk Guru Non PNS

Siapakah yang masuk dalam kategori guru non PNS ?. Adapun yang masuk dalam kategori non PNS adalah para pendidik yang memberikan ilmunya melalui jalur formal di sekolah swasta maupun negeri, namun belum diangkat sebagai pegawai negeri sipil.

Langkah yang dilakukan agar tunjangan sertifikasi guru bukan pegawai negeri sipil (*non* PNS) dapat cair, maka ia harus mengurus SKP (Surat Keputusan Penyetaraan). Setelah SKP keluar, selanjutnya ia mengurus SKTP (Surat Keterangan Tunjangan Profesi, dan setelah surat tersebut keluar, maka tunjangan dapat dicairkan dengan nominal Rp. 1.5 juta untuk setiap bulannya. Namun dalam praktiknya tunjangan sertifikasi guru dicairkan setiap triwulan, atau tiga bulan sekali. Dengan demikian tunjangan yang diterima guru non PNS sebesar Rp. 4.5 juta/tiga bulan.

2. Kisaran Tunjangan untuk Guru PNS

Adapun bagi guru yang sudah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), besaran tunjangan yang diperoleh ditentukan melalui penetapan sesuai golongannya satu kali gaji pokok, kebijakan tersebut tertuang di dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP)

Nomor. 41 Tahun 2009. Selanjutnya dalam ketentuan tambahan yang terdapat dalam pasal 7 disebutkan bahwa; tunjangan profesi guru diberikan dimulai dari bulan Januari saat ia telah memperoleh nomor registrasi.(PP Nomor 41 Tahun 2009, 2009, p. Bab III).

Daftar Pustaka

- Abd bin Nuh dan Oemar Bakry. (1953). *Kamus Arab-Indonesia-Inggris*. PT. Mutiara Sumber Widya.
- Chairunnisa. (2022, November 24). Portofolio Adalah: Pengertian, Fungsi, dan Cara Membuat. *Daily Social*. <https://dailysocial.id/post/startup-pengadaan-barang-konstruksi-quipster-terima-investasi-pra-seri-a-dari-chailease-holding>.
- Deepublish. (2022, mei). *Pengertian Sertifikasi Guru, Persyaratan, Jenis-Jenis, dan Besaran Tunjangannya*. <https://penerbitdeepublish.com/sertifikasi-guru/>.
- E. Mulyasa. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Remaja Rosdakarya.
- Eka Susiyanti. (2022, Pebruari). Pahami Kriteria dan Syarat Sertifikasi Guru. *Naik Pangkat.Com*. <https://naikpangkat.com/pahami-kriteria-dan-syarat-sertifikasi-guru/>.
- John M. Echols, H. S. (2014). *Kamus Inggris-Indonesia*,. Gramedia.
- Martinis Yamin. (2010). *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Gaung Persada.
- PP Nomor 41 Tahun 2009. (2009). *PP Nomor 41 Tahun 2009 Tentang Tunjangan Guru dan Dosen*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/4962>.
- Samani Muchlas. (2010). *Mengenal Sertifikasi Guru*. SMPN 5 Pangkalpinang.

PROFIL PENULIS



Dr. H. Abdul Hamid Arribathi, S.Ag., M.M., ICM.

Lahir di Tegal, 13 Juli 1970. Anak ketujuh dari sembilan bersaudara pasangan bapak HM. Ladri bin Japin (*almarhum*) dan ibu Hj. Rosidah binti H. Yahya bin H. Abdul Latif al-Kaaf (*al-marhumah*). Suami dari Hj. Nurliah, S.Ag binti Ustib. Saat ini tinggal di Kp. Gaga RT 07/03 Nomor 98 Semanan, Kalideres Jakarta

Barat. Pendidikan yang telah ditempuh adalah : SDN Tanjung Harja 01 Tegal lulus 1984, SMP PGRI Kramat Tegal lulus 1987, SPGN Kodya Tegal lulus 1990, Takhasus Pesantren Ashidiqiyah Jakarta Barat lulus 1994, STAI Imam Syafi'i Jakarta program Strata-1 jurusan Pendidikan Agama Islam lulus 2000, Pascasarjana STIMA IMMI Jakarta Strata-2 Program Studi Manajemen Pendidikan lulus 2012, dan Program *Ilearning Certificate Master* (ICM) di Universitas Raharja tahun 2019 serta Pascasarjana UMJ Strata-3 (Doktoral) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) lulus 2022.

Telah melakukan penelitian dengan menghasilkan berbagai jurnal nasional terindeks sinta, dan internasional terindeks scopus. Dalam Hibah Penelitian Dosen Pemula (PDP) di bawah Kemenristek-Dikti, penulis berturut-turut berhasil masuk seleksi nasional dan tuntas menyelesaikannya tahun 2018/2019 judul: *Pengembangan Model Knowledge Management System Konseling Mahasiswa Berbasis Website dan Android*, dan Hibah PDP tahun 2019/2020 dengan judul: *Perancangan Aplikasi Smart Seminar dan Workshop Berbasis Website dan Android*. Dalam penulisan buku, telah menyelesaikan berbagai buku ber-ISBN. Penulis merupakan dosen tetap dengan ber-sertifikasi dosen (serdos) di Universitas Raharja Tangerang Banten, Fakultas Sains dan Teknologi Program Studi Sistem Informasi (SI) dengan jabatan fungsional Lektor Kepala (*Associate Professor*). Penulis juga berprofesi sebagai pendakwah.

Email Penulis: abdulhamid@raharja.info.

BAB 13

GURU DALAM

IMPLEMENTASI KURIKULUM

Moh. Ari Wibowo, S.Pd., M.Pd.
STKIP PGRI Sampang

Pendahuluan

Guru dalam sistem pendidikan adalah seorang professional yang bertanggungjawab untuk memberikan pengajaran, bimbingan, dan arahan kepada siswa dalam lingkungan sekolah. Guru memiliki peran penting dalam membantu sistem dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kurikulum dalam sistem pendidikan merujuk pada rencana dan struktur pembelajaran yang dirancang untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Dokumen kurikulum merinci materi pembelajaran, keterampilan, nilai-nilai, dan hasil yang diharapkan yang harus dicapai oleh siswa selama masa studi mereka di sekolah. Kurikulum dapat disusun oleh pemerintah pusat, departemen pendidikan, atau lembaga pendidikan. Kurikulum dapat mengalami revisi dan pembaruan dari waktu ke waktu sesuai dengan perkembangan dalam bidang pendidikan, kebutuhan siswa, dan tuntutan masyarakat. Tujuannya adalah memberikan pedoman bagi guru dan siswa dalam mencapai hasil belajar yang diinginkan dan memastikan konsistensi dan kualitas pendidikan diseluruh sistem.

Peran Guru dalam Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran

1. Perkembangan Kurikulum pada Sistem Pendidikan

Perkembangan kurikulum pada sistem pendidikan terus *terupdate* seiring dengan perubahan dan perkembangan dalam kebutuhan pendidikan, teknologi dan ekonomi. Tujuan utama perkembangan kurikulum adalah untuk memastikan bahwa siswa mendapatkan pendidikan yang relevan, komprehensif, dan sesuai dengan tuntutan zaman (Fatmawati, 2021; Patimah, 2016). Beberapa hal yang terjadi dalam perkembangan kurikulum antara lain:

2. Kurikulum Berbasis Kompetensi

Salah satu perkembangan utama dalam kurikulum adalah pergeseran dari pendekatan kurikulum berbasis isi (*knowledge-based curriculum*) menjadi kurikulum berbasis kompetensi (*competency-based curriculum*). Kurikulum berbasis kompetensi menekankan pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan oleh siswa.

3. Integrasi Teknologi Dalam Kurikulum

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mempengaruhi cara belajar. Oleh karena itu, kurikulum saat ini cenderung mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. Hal ini mencakup penggunaan perangkat lunak, aplikasi dan sumber daya digital lainnya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran.

4. Kurikulum Multikultural

Kurikulum saat ini juga semakin mengakui pentingnya memahami dan menghargai keragaman budaya, etnis, dan latar belakang siswa. Kurikulum multikultural berusaha memasukkan perspektif global, mempromosikan pemahaman antar budaya dan mempersiapkan siswa untuk hidup dalam masyarakat yang semakin terhubung secara global.

5. Pendidikan Karakter

Selain pendidikan akademik, penting juga untuk mengembangkan karakter siswa seperti nilai-nilai moral, etika, tanggung jawab, kepemimpinan, dan keterampilan sosial. Pendidikan karakter menjadi fokus penting dalam perkembangan kurikulum untuk membentuk pribadi yang seimbang dan berkontribusi positif dalam masyarakat.

6. Kurikulum Berorientasi Pada Keterampilan Abad Ke-21

Perkembangan kurikulum saat ini juga ditujukan untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan abad ke-21, seperti keterampilan berpikir kritis, kreativitas, kemampuan berkolaborasi, komunikasi efektif, pemecahan masalah, dan literasi digital.

7. Personalisasi Pembelajaran

Setiap siswa memiliki kecepatan belajar, minat, dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu, perkembangan kurikulum juga mencakup pendekatan personalisasi pembelajaran, yang memungkinkan siswa untuk mengakses materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan individu mereka.

Perkembangan kurikulum dalam sistem pendidikan merupakan upaya terus-menerus untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan siswa dengan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan dunia usaha. Di Indonesia, perkembangan kurikulum dalam sistem pendidikan telah mengalami beberapa perubahan signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Berikut adalah perkembangan penting dalam kurikulum pada sistem pendidikan di Indonesia (Nursyamsi, 2005; Patimah, 2016):

a. Kurikulum 2004

Kurikulum ini dikenal sebagai Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan berfokus pada penguasaan mata pelajaran dasar seperti bahasa Indonesia, matematika, IPA, IPS, dan agama. Kurikulum ini memberikan kebebasan kepada

sekolah untuk mengembangkan kurikulum mereka sendiri berdasarkan kebutuhan lokal.

b. Kurikulum 2013

Dikenal sebagai Kurikulum 2013, kurikulum ini diperkenalkan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dan mengakomodasi kebutuhan siswa dalam menghadapi tantangan abad ke-21. Kurikulum ini menekankan pembelajaran berbasis kompetensi dan mengintegrasikan pendidikan karakter dalam proses pembelajaran. Kurikulum 2013 juga memberikan fleksibilitas bagi sekolah dalam mengembangkan kurikulum mereka sendiri.

c. Penguatan Pendidikan Karakter

Sebagai bagian dari perkembangan kurikulum, pendidikan karakter menjadi fokus yang besar dalam sistem pendidikan di Indonesia. Kurikulum mengintegrasikan nilai-nilai moral, etika, sosial, dan budaya dalam proses pembelajaran untuk membentuk siswa yang berkarakter baik dan berkontribusi positif dalam masyarakat.

d. Implementasi Kurikulum 2013

Meskipun Kurikulum 2013 diperkenalkan pada tahun 2013, implementasinya dilakukan secara bertahap di berbagai jenjang pendidikan. Pemerintah Indonesia berupaya untuk memberikan pelatihan dan sumber daya kepada guru dan sekolah untuk mendukung implementasi kurikulum ini.

e. Revitalisasi Pendidikan Vokasi

Pendidikan vokasi juga menjadi perhatian penting dalam perkembangan kurikulum di Indonesia. Pemerintah berupaya untuk meningkatkan relevansi pendidikan vokasi dengan kebutuhan industri dan dunia kerja. Kurikulum vokasi diperbarui untuk mempersiapkan siswa dengan keterampilan praktis dan teknis yang dibutuhkan dalam pasar kerja.

f. Penerapan pembelajaran berbasis teknologi

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi juga mempengaruhi perkembangan kurikulum di Indonesia.

Pemerintah dan sekolah-sekolah berusaha untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran, seperti penggunaan perangkat lunak pendidikan, multimedia, dan pembelajaran dari (*online learning*).

8. Peran Guru dalam Pengembangan Kurikulum

Guru memegang peran yang sangat penting dalam pengembangan kurikulum serta penerapannya dalam sistem pengajaran. Guru sebagai *central learning* dalam kegiatan belajar mengajar berperan dalam pengembangan kurikulum termasuk materi dan metode pembelajaran yang diterapkan pada siswa. Berikut merupakan peran dari guru dalam pengembangan kurikulum (Andiyanto, 2017; Ardianingsih et al., 2017; Fatmawati, 2021; Vusparatih, 2014):

a. Ahli Materi

Guru pastinya memiliki keahlian tertentu dalam bidang pengajarannya. Guru memiliki pengetahuan yang mendalam tentang isi kurikulum yang sedang dikembangkan. Guru dapat memberikan masukan berharga terkait kebutuhan siswa, materi yang relevan, dan metode pengajaran yang efektif.

b. Pengamatan dan Penilai

Guru dapat mengamati dan mengevaluasi keefektifan kurikulum yang sedang diterapkan. Dengan melihat respon siswa, hasil belajar, dan tantangan yang dihadapi dalam proses pengajaran, guru dapat memberikan umpan balik yang berharga kepada para pengembang kurikulum.

c. Perancang Pembelajaran

Guru dapat berperan sebagai perancang pembelajaran dalam pengembangan kurikulum. Mereka dapat merancang rencana pembelajaran yang terstruktur, menentukan tujuan pembelajaran yang jelas, memilih metode pengajaran yang tepat, serta menentukan penilaian yang relevan dengan kurikulum yang dikembangkan.

d. Kolaborator

Guru dapat bekerjasama dengan guru-guru lain, pengembang kurikulum dan staf di sekolah untuk mengembangkan

kurikulum yang lebih mutakhir. Guru dapat berbagi pengalaman, ide, dan pengetahuan yang dapat membantu dalam pengembangan kurikulum yang lebih kaya dan beragam. Melalui tahapan kolaborasi, guru dapat memberikan kesempatan kepada siswa untuk berkolaborasi, bekerja secara tim/berkelompok, dan belajar dari satu siswa dengan siswa yang lainnya.

e. Fasilitator Pembelajaran

Guru memiliki peran penting dalam menerapkan kurikulum yang dikembangkan. Guru bertanggungjawab untuk mengajar siswa sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dirancang. Guru juga dapat menggunakan pengetahuan dan pengalamannya untuk menyesuaikan kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan siswa secara individu. Dalam perannya sebagai fasilitator, guru dituntut untuk mampu menggunakan teknologi dan sumber daya lainnya secara efektif untuk meningkatkan pembelajaran.

f. Penyempurna Kurikulum

Guru dapat memberikan masukan berkelanjutan kepada pengembang kurikulum untuk meningkatkan kualitas kurikulum yang ada. Dengan memberikan umpan balik, saran, dan pengalaman langsung dari kelas, guru dapat membantu meningkatkan kurikulum agar relevan, menarik dan efektif.

Dalam kesimpulannya, guru memiliki peran kunci dalam pengembangan kurikulum. Guru merupakan sumber pengetahuan dan pengalaman yang penting, serta memiliki kemampuan untuk merancang dan mengimplementasikan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Melalui kolaborasi dan umpan balik secara kontinu, guru dapat membantu meningkatkan kualitas kurikulum dan memastikan pengajaran yang efektif bagi siswa.

Manajemen Implementasi Kurikulum dalam Proses Pembelajaran

Manajemen implementasi kurikulum dalam proses pembelajaran merupakan suatu upaya yang melibatkan berbagai langkah dan tindakan untuk menjalankan kurikulum secara efektif.

Berikut merupakan beberapa poin penting dalam manajemen implementasi kurikulum (Fatmawati, 2021; Yahya, 2014):

1. Perencanaan

Tahap perencanaan melibatkan identifikasi tujuan pembelajaran yang ingin dicapai, pengorganisasian isi kurikulum, serta pemilihan metode dan strategi pengejaran yang sesuai. Guru dan staf sekolah harus memahami kurikulum yang akan diimplementasikan secara menyeluruh dan mempersiapkan rencana pembelajaran yang detail.

2. Mengorganisasikan Sumber Daya

Guru dan staf sekolah perlu untuk mengorganisir sumber daya yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan kurikulum agar dapat berjalan dengan rencana perbaikan yang diharapkan. Hal tersebut meliputi penyediaan buku teks, update materi pembelajaran secara berkala, penyediaan kelengkapan peralatan, serta teknologi-teknologi pendukung seperti perangkat lunak dan perangkat keras yang dibutuhkan guna memaksimalkan proses pembelajaran.

3. Pelatihan

Guru perlu dilatih dan diberikan pemahaman yang baik tentang kurikulum yang akan diimplementasikan. Pelatihan ini dapat mencakup penjelasan tentang tujuan kurikulum, metode pengajaran yang dianjurkan, penilaian yang relevan, dan teknik manajemen kelas yang sesuai. Pelatihan dapat diselenggarakan oleh pengembang kurikulum, pihak sekolah, atau melalui kegiatan pengembangan profesional.

4. Koordinasi dan Kolaborasi

Manajemen implementasi kurikulum melibatkan koordinasi dan kolaborasi antara guru, staf sekolah, dan pimpinan sekolah. Tim

kerja dapat dibentuk untuk memastikan komunikasi yang efektif, saling mendukung, dan pemantauan yang baik terhadap pelaksanaan kurikulum.

5. Pengawasan Dan Evaluasi

Penting untuk melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap implementasi kurikulum. Guru dan staf sekolah perlu memantau dan mengevaluasi efektivitas pengajaran, kemajuan siswa, serta tantangan dan kendala yang muncul dalam proses implementasi kurikulum. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui observasi kelas, ujian, tugas, dan feedback dari siswa.

6. Penyesuaian dan Meningkatkan

Berdasarkan hasil evaluasi, guru dan staf sekolah perlu melakukan penyesuaian dan perbaikan terhadap implementasi kurikulum. Hal tersebut melibatkan penyesuaian metode pengajaran, pemilihan bahan pembelajaran yang lebih efektif, serta tindakan perbaikan lainnya untuk meningkatkan hasil pembelajaran siswa.

7. Komunikasi dengan *Stakeholder*

Manajemen implementasi kurikulum juga melibatkan komunikasi yang baik dengan stakeholder, seperti orang tua siswa dan komunitas sekolah. Stakeholder perlu untuk diberikan informasi tentang pengembangan kurikulum yang diimplementasikan, tujuan dari pembelajaran hingga luaran kemajuan siswa. Dalam hal ini, transparansi dan keterlibatan stakeholder sangatlah penting untuk menjaga siklus implementasi kurikulum yang lebih maksimal.

Dampak Rekonstruksi Kurikulum terhadap Kualitas Pembelajaran

Rekonstruksi kurikulum adalah proses mengubah atau mengembangkan kembali kurikulum yang ada untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pembelajaran. Rekonstruksi kurikulum dilakukan dengan mempertimbangkan perkembangan dan perubahan dalam konteks kebutuhan siswa, sosial, ekonomi, budaya serta yang

utama adalah tuntutan masa depan. Tujuan utama dari rekonstruksi kurikulum adalah untuk memastikan bahwa kurikulum mencerminkan perkembangan terkini dalam pengetahuan dan keterampilan, menggambarkan visi pendidikan yang diinginkan, dan dapat memenuhi kebutuhan siswa dalam menghadapi tantangan masa depan. Rekonstruksi kurikulum melibatkan analisis, penilaian, dan perubahan pada komponen-komponen kurikulum seperti tujuan pembelajaran, struktur kurikulum, isi pembelajaran, metode pengajaran, penilaian dan pengembangan profesional guru.

Proses rekonstruksi kurikulum juga melibatkan keterlibatan beberapa stakeholders, seperti tim pengembang kurikulum, guru, siswa, orang tua, komunitas dan pihak-pihak terkait lainnya. Dalam hal ini, partisipasi dan keterlibatan semua pihak yang terkait sangat penting untuk memastikan bahwa rekonstruksi kurikulum dapat mencerminkan kebutuhan dan harapan semua stakeholder. Rekonstruksi kurikulum tidak hanya berfokus pada perubahan substansi kurikulum, tetapi juga pada perubahan dalam pendekatan pengajaran, penilaian, dan lingkungan pembelajaran. Kurikulum yang direkonstruksi biasanya menekankan pada pengembangan keterampilan, pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran aktif, dan pendekatan interdisipliner.

Rekonstruksi kurikulum dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pembelajaran. Berikut adalah beberapa dampak yang mungkin terjadi:

1. Relevansi Dengan Konteks Dan Kebutuhan

Rekonstruksi kurikulum memungkinkan penyesuaian dengan perkembangan konteks sosial, ekonomi, dan budaya. Dengan mempertimbangkan kebutuhan siswa, tantangan masa depan, dan tuntutan dunia kerja, kurikulum yang direkonstruksi dapat menjadi lebih relevan. Hal ini akan memastikan bahwa siswa mempelajari keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan zaman, sehingga meningkatkan kualitas pembelajaran.

2. Pembaruan Metode Pengajaran

Dalam rekonstruksi kurikulum, terjadi perubahan dalam pendekatan dan metode pengajaran. Pendekatan yang lebih

inovatif, interaktif, dan berbasis masalah dapat digunakan untuk meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Dengan demikian, siswa menjadi lebih aktif, kritis, dan terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

3. Penekanan Pada Keterampilan

Rekonstruksi kurikulum sering kali mencakup penekanan pada pengembangan keterampilan seperti keterampilan dalam berkolaborasi, kreativitas individu siswa, kemampuan untuk memecahkan masalah, pemikiran yang kritis, dan literasi digital. Dengan memasukkan keterampilan-keterampilan tersebut ke dalam kurikulum, maka siswa akan lebih siap untuk menghadapi tuntutan masa depan dan meningkatkan kualitas pembelajaran dari siswa.

4. Penilaian yang Komprehensif

Kurikulum yang direkonstruksi juga dapat mempengaruhi pendekatan penilaian. Penilaian yang berfokus pada pemahaman mendalam, keterampilan berpikir kritis dan tingkat tinggi, dan penerapan pengetahuan dalam konteks nyata yang dapat digunakan. Pendekatan penilaian yang komprehensif dapat memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kemampuan siswa dan dapat membantu meningkatkan kualitas pembelajaran.

5. Inklusivitas

Rekonstruksi kurikulum sering kali juga berfokus pada inklusivitas, yaitu menyediakan kesempatan pembelajaran yang setara dan relevan bagi semua siswa, termasuk siswa dengan kebutuhan khusus atau dengan latar belakang yang beragam. Dengan memperhatikan keragaman siswa, kurikulum yang direkonstruksi dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dengan menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung bagi semua siswa.

6. Peningkatan Motivasi Dan Minat Belajar

Kurikulum yang direkonstruksi dengan pendekatan yang lebih menarik dan relevan dapat meningkatkan motivasi dan minat belajar siswa. Dengan memasukkan elemen yang meningkatkan kualitas pembelajaran dengan mendorong relevansi aktivitas pembelajaran, maka kualitas dari output siswa diharapkan juga akan lebih baik dengan rekonstruksi yang sudah disesuaikan dengan segala aspek perkembangan yang ada.

Daftar Pustaka

- Andiyanto, T. (2017). Peran Guru Dalam Implementasi Kurikulum 2013: Studi Pada Tk Mentari Kec. Abung Selatan Kab. Lampung Utara. *Elementary: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 3(1), 73. <https://doi.org/10.32332/elementary.v3i1.790>.
- Ardianingsih, F., Mahmudah, S., & Rianto, E. (2017). Peran Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013 Pendidikan Khusus pada SLB di Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik)*, 2(1), 21. <https://doi.org/10.26740/jp.v2n1.p21-30>.
- Fatmawati, I. (2021). Peran Guru Dalam Pengembangan Kurikulum Dan Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 1(1), 20–37. <http://ejournal-revorma.sch.id>.
- Nursyamsi. (2005). Peranan Guru dalam Mengimplementasikan Kurikulum untuk Mencapai Prestasi dan Kualitas Pembelajaran Peserta Didik di Sekolah. *UIN Imam Bonjol Padang*, 2, 1–7.
- Patimah, P. (2016). Pendidik Dalam Pengembangan Kurikulum. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 3(1), 147–161. <https://doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v3i1.582>.
- Vusparatih, D. S. (2014). Peranan Komunikasi Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013. *HUMANIORA*, 5(1), 387–397.
- Yahya, M. (2014). Manajemen Implementasi Kurikulum Dan Proses Pembelajaran. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 1(1), 119–132.

PROFIL PENULIS



Moh. Ari Wibowo, S.Pd., M.Pd.

Penulis merupakan mahasiswa program doktor Program Studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Ketertarikan penulis terhadap ilmu pendidikan dimulai pada tahun 2008 silam. Penulis menempuh pendidikan S1 di Program Studi Pendidikan Teknik Mesin Universitas Negeri Surabaya dan lulus pada tahun 2012. Dua tahun kemudian, penulis menyelesaikan studi S2 di Program Studi Pendidikan Teknik Mesin Universitas Negeri Surabaya. Keseharian penulis merupakan seorang dosen dan menjabat sebagai Ketua di STKIP PGRI Sampang. Kecintaan Penulis terhadap dunia pendidikan juga tercermin pada aktivitas lain seperti beliau menjadi Ketua Yayasan yang menaungi PAUD di Kabupaten Sampang serta sebagai Asesor BAN-PAUD hingga 2020.

Penulis aktif melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di bidang pengembangan media pembelajaran, utamanya media komik. Beberapa penelitiannya telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kementerian. Beberapa penelitian penulis di bidang media pembelajaran yang mendapat hibah pendanaan dari Kemendikbud Ristek yaitu pengembangan media komik anti korupsi dan pengembangan model pembelajaran gizi melalui komik gizi seimbang bagi siswa Sekolah Dasar. Selain sebagai peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif dalam bidang pendidikan dan media pembelajaran.

Email Penulis: blackinako@gmail.com.

BAB 14

GURU DALAM MENILAI PROSES & EVALUASI PEMBELAJARAN

Prof. Dr. B Lena Nuryanti Sastradinata, M.Pd.
Universitas Pendidikan Indonesia

Peran Guru dalam Menilai Proses dan Evaluasi Pembelajaran

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pembangunan suatu negara. Proses pembelajaran yang efektif dan evaluasi pembelajaran yang baik menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru memiliki peran sentral dalam menilai proses pembelajaran serta melakukan evaluasi terhadap hasil yang dicapai oleh peserta didik.

Namun, dalam praktiknya, terdapat tantangan yang dihadapi oleh para guru dalam melaksanakan tugas tersebut. Perubahan paradigma pembelajaran dan kemajuan teknologi informasi menuntut adanya penyesuaian dalam cara guru menilai proses pembelajaran dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Selain itu, penting adanya dasar hukum dan dukungan riset serta teknologi yang akurat menjadi hal yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Benjamin Bloom, seorang ahli pendidikan yang terkenal dengan taksonomi Bloom, "Penilaian yang efektif merupakan bagian integral dari proses pembelajaran yang berhasil. Penilaian yang baik harus mencakup pengamatan, pengukuran, dan penilaian yang obyektif terhadap kemampuan siswa." (Bloom, 1956).

Robert M. Gagne, seorang ahli dalam bidang psikologi pendidikan, berpendapat bahwa "Evaluasi pembelajaran yang efektif harus didasarkan pada tujuan pembelajaran yang jelas dan spesifik. Guru perlu mengidentifikasi tujuan pembelajaran secara rinci dan menggunakan metode evaluasi yang sesuai untuk mengukur pencapaian tujuan tersebut." (Gagne, 1977).

Guru memiliki peran sebagai fasilitator dalam menilai proses pembelajaran, yang melibatkan pengamatan, pengukuran, dan penilaian terhadap kemampuan dan perkembangan siswa. Guru mengawasi kegiatan pembelajaran, mengumpulkan data, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan siswa. Selain itu, guru juga bertanggung jawab dalam melakukan evaluasi pembelajaran untuk mengukur pencapaian tujuan pembelajaran dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa.

John Hattie (2009), seorang ahli pendidikan terkenal, menekankan pentingnya peran guru dalam menilai proses pembelajaran dan evaluasi. Menurutnya, guru harus mampu mengumpulkan bukti yang kuat tentang kemajuan siswa melalui observasi, tugas, dan tes. Lebih penting lagi, guru harus menggunakan data ini untuk memberikan umpan balik yang efektif kepada siswa, yang dapat mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Dengan pemahaman yang komprehensif tentang peran guru dalam menilai proses dan evaluasi pembelajaran serta dukungan dari peraturan, riset, dan teknologi terbaru, diharapkan bab ini dapat memberikan kontribusi positif dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran dan pembangunan sumber daya manusia di Indonesia.

Perbedaan Antara Menilai Proses Pembelajaran dan Evaluasi Pembelajaran

1. Menilai Proses Pembelajaran

Menurut Paul Black dan Dylan William (1998), penilaian proses pembelajaran melibatkan pengamatan langsung terhadap interaksi antara guru dan siswa, strategi pembelajaran yang digunakan, serta partisipasi siswa dalam proses pembelajaran. Hal ini penting

untuk memahami dinamika kelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa. Metode penilaian proses pembelajaran yang dapat digunakan antara lain observasi kelas, analisis portofolio, wawancara, dan refleksi siswa. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana siswa mencapai hasil belajar.

2. Evaluasi Pembelajaran

Menurut Thomas Guskey (2002), evaluasi pembelajaran berkaitan dengan pengumpulan dan penilaian data hasil belajar siswa, seperti tes, ujian, tugas, atau proyek. Tujuan evaluasi pembelajaran adalah untuk mengukur sejauh mana siswa telah mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Evaluasi ini memberikan informasi tentang pemahaman siswa terhadap materi pembelajaran, kemampuan mereka dalam menerapkan konsep yang dipelajari, serta kemajuan mereka seiring berjalannya waktu. Robert M. Gagne, seorang ahli dalam bidang psikologi pendidikan, berpendapat bahwa "Evaluasi pembelajaran yang efektif harus didasarkan pada tujuan pembelajaran yang jelas dan spesifik. Guru perlu mengidentifikasi tujuan.

3. Perbedaan Utama Antara Menilai Proses Pembelajaran dan Evaluasi Pembelajaran

Perbedaan utama dari kedua hal tersebut adalah fokus dan tujuan penilaian. Menilai proses pembelajaran lebih berfokus pada pemahaman dan pengukuran terhadap proses belajar mengajar yang terjadi di dalam kelas, dengan penekanan pada interaksi antara guru dan siswa serta strategi pembelajaran yang digunakan. Sementara itu, evaluasi pembelajaran lebih terfokus pada penilaian hasil belajar siswa dan pengukuran sejauh mana siswa telah mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Dengan memahami perbedaan antara menilai proses pembelajaran dan evaluasi pembelajaran, guru dapat menggunakan metode dan instrumen yang sesuai untuk memberikan umpan balik yang relevan dan mendukung perkembangan pembelajaran siswa.

Pentingnya Etika Profesional Keguruan Dalam Menilai dan Melakukan Evaluasi Pembelajaran

Etika profesional keguruan memainkan peran krusial dalam penilaian dan evaluasi pembelajaran. Etika ini menekankan pentingnya standar moral dan prinsip yang harus dipegang oleh para guru dalam melaksanakan tugas mereka, termasuk dalam hal penilaian dan evaluasi. Etika profesional keguruan memastikan bahwa guru bertindak dengan integritas, objektivitas, keadilan, dan kejujuran dalam melaksanakan tugas mereka.

Menilai proses pembelajaran dan melakukan evaluasi memiliki dampak yang signifikan pada perkembangan siswa. Dengan menerapkan penilaian dan evaluasi yang adil, guru dapat memberikan umpan balik yang konstruktif, mendukung perkembangan siswa, dan mendorong pencapaian optimal dalam pembelajaran. Etika profesional keguruan membantu guru menghindari prasangka, diskriminasi, atau perlakuan tidak adil dalam penilaian siswa.

Thomas Guskey (2002), seorang profesor pendidikan di University of Kentucky, menekankan pentingnya integritas, keadilan, dan transparansi dalam penilaian dan evaluasi pembelajaran. Ia berpendapat bahwa etika profesional keguruan menjadi landasan yang kuat untuk memastikan penilaian dan evaluasi dilakukan dengan objektivitas dan keadilan bagi semua siswa.

Mary Kennedy (2013), seorang profesor pendidikan di Michigan State University, mengemukakan bahwa etika profesional keguruan dalam penilaian dan evaluasi pembelajaran mencakup penghormatan terhadap hak-hak siswa, seperti hak privasi, keadilan, dan perlakuan yang adil. Ia menegaskan bahwa para guru harus menjaga kerahasiaan informasi siswa dan tidak menggunakan penilaian secara manipulatif atau diskriminatif.

Dengan mengikuti etika profesional keguruan, guru dapat menjalankan penilaian dan evaluasi pembelajaran dengan integritas, objektivitas, dan keadilan yang tinggi, sehingga memberikan manfaat yang maksimal bagi perkembangan siswa.

Guru Menilai Proses Pembelajaran

1. Pengertian Dan Tujuan Menilai Proses Pembelajaran

Pengertian menilai proses pembelajaran dapat dijelaskan sebagai evaluasi yang dilakukan oleh guru terhadap aktivitas, interaksi, dan strategi yang terjadi di dalam kelas. Penilaian ini melibatkan pengamatan langsung terhadap kegiatan pembelajaran, seperti observasi kelas, analisis portofolio, wawancara, dan refleksi siswa. Tujuannya adalah untuk memahami secara mendalam bagaimana siswa mencapai hasil belajar, memperoleh wawasan tentang kebutuhan individu siswa, serta mengidentifikasi metode dan strategi pembelajaran yang paling efektif.

Tujuan utama dari menilai proses pembelajaran adalah untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa. Dengan memahami bagaimana siswa belajar, guru dapat menyesuaikan instruksi dan memberikan dukungan yang sesuai untuk meningkatkan pencapaian siswa. Penilaian proses juga membantu guru mengidentifikasi area kelemahan atau kesulitan yang dihadapi siswa dan mengembangkan strategi pembelajaran yang tepat.

Metode Dan Instrumen Penilaian Proses Pembelajaran

1. Observasi Kelas

Guru secara langsung mengamati interaksi antara guru dan siswa, strategi pembelajaran yang digunakan.

Tabel 14.1: Kisi-Kisi Instrumen Observasi Kelas

TABEL 1			
KISI-KISI INSTRUMEN OBSERVASI KELAS			
No.	Aspek yang Diamati	Indikator	Skala Penilaian
1	Interaksi Guru-Siswa	Kualitas pertanyaan guru	1-5 (Sangat Buruk - Sangat Baik)
		Respons siswa terhadap pertanyaan guru	1-5 (Sangat Rendah - Sangat Tinggi)
		Kualitas umpan balik guru	1-5 (Sangat Buruk - Sangat Baik)
2	Aktivitas Siswa	Tingkat partisipasi siswa	1-4 (Rendah - Tinggi)
		Keterlibatan siswa dalam diskusi	1-4 (Rendah - Tinggi)
3	Strategi Pembelajaran	Penggunaan variasi metode pengajaran	1-5 (Sangat Jarang - Sangat Sering)
		Keterkaitan materi dengan kehidupan nyata siswa	1-5 (Sangat Rendah - Sangat Tinggi)
4	Penguasaan Materi	Kemampuan siswa dalam menjawab pertanyaan	1-4 (Kurang Paham - Sangat Paham)
		Tingkat kejelasan penyampaian materi	1-5 (Sangat Buruk - Sangat Baik)
5	Kedisiplinan	Ketaatan siswa terhadap tata tertib kelas	1-4 (Rendah - Tinggi)
		Kehadiran siswa	1-4 (Rendah - Tinggi)

Sumber: Diolah Oleh Penulis.

Tabel 14.1 di atas memberikan gambaran kisi-kisi instrumen observasi kelas yang dapat digunakan. Setiap aspek yang diamati memiliki indikator yang spesifik, dan penilaian dilakukan dengan menggunakan skala penilaian yang sesuai. Anda dapat menyesuaikan tabel ini dengan kebutuhan dan konteks penelitian atau observasi kelas yang Anda lakukan.

2. Analisis Portofolio

Guru mengevaluasi karya atau dokumen siswa yang mencerminkan perkembangan dan kemajuan mereka selama proses pembelajaran.

Tabel 14.2: Analisis Portofolio

TABEL 2. ANALISIS PORTOFOLIO			
No.	Aspek yang Diamati	Indikator	Skala Penilaian
1	Keterpaduan Portofolio	Keterkaitan antara tujuan pembelajaran dan artefak yang disajikan	1-5 (Tidak Keterkaitan - Sangat)
		Kejelasan dan kelengkapan deskripsi artefak	1-5 (Sangat Buruk - Sangat Baik)
2	Kreativitas	Tingkat kebaruan dan orisinalitas ide atau konsep dalam artefak	1-4 (Kurang Kreatif - Sangat Kreatif)
		Penggunaan media atau alat yang kreatif dalam artefak	1-4 (Kurang Kreatif - Sangat Kreatif)
3	Penguasaan Materi	Kedalaman pemahaman materi dalam artefak	1-5 (Kurang Paham - Sangat)
		Kelengkapan dan akurasi informasi dalam artefak	1-5 (Sangat Buruk - Sangat Baik)
4	Presentasi	Kualitas penulisan atau penyajian dalam artefak	1-4 (Buruk - Baik)
		Kemudahan pemahaman struktur dan organisasi dalam artefak	1-4 (Rumit - Mudah dipahami)
5	Refleksi	Kualitas refleksi tentang proses dan hasil pembelajaran dalam artefak	1-5 (Kurang Reflektif - Sangat Reflektif)
		Pengaitan refleksi dengan pengalaman belajar dalam artefak	1-5 (Tidak Terkait - Sangat Terkait)

Sumber: Diolah Oleh Penulis.

Tabel 14.2 di atas memberikan gambaran kisi-kisi instrumen analisis portofolio yang dapat digunakan. Setiap aspek yang diamati memiliki indikator yang spesifik, dan penilaian dilakukan dengan menggunakan skala penilaian yang sesuai. Anda dapat menyesuaikan tabel ini dengan kebutuhan dan konteks penelitian atau analisis portofolio yang Anda lakukan. Contoh *artefak* dalam konteks pendidikan dapat meliputi laporan penelitian, presentasi

multimedia, portofolio karya, video demonstrasi, poster ilmiah, atau produk lainnya yang mencerminkan pemahaman dan keterampilan siswa dalam bidang yang dipelajari.

3. Wawancara

Guru melakukan wawancara dengan siswa untuk mendapatkan pemahaman lebih mendalam tentang pemahaman mereka, tantangan yang dihadapi, dan langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan pembelajaran.

Berikut contoh tabel kisi-kisi instrumen wawancara yang dapat digunakan:

Tabel 14.3 Kisi-Kisi Wawancara

TABEL 3.		
KISI KISI WAWANCARA		
No.	Aspek yang Dinilai	Pertanyaan
1	Pemahaman Materi	Bagaimana Anda menjelaskan konsep [nama konsep] yang telah dipelajari?
		Apa yang Anda pahami tentang [nama topik] setelah menjalani proses pembelajaran?
2	Proses Pembelajaran	Bagaimana cara Anda belajar dalam kelas?
		Apa saja strategi atau metode pembelajaran yang paling membantu Anda dalam memahami materi?
3	Keterlibatan Siswa	Bagaimana Anda berpartisipasi dalam diskusi atau kegiatan kelompok selama proses pembelajaran?
		Apakah Anda merasa nyaman berkontribusi dalam kelas?
4	Pemecahan Masalah	Bagaimana Anda menghadapi tantangan atau masalah yang muncul dalam pembelajaran?
		Bagaimana cara Anda mencari solusi atau alternatif dalam menyelesaikan masalah?

Sumber: Diolah Oleh Penulis.

Tabel 14.3 di atas memberikan contoh kisi-kisi instrumen wawancara yang dapat digunakan. Anda dapat menyesuaikan pertanyaan sesuai dengan tujuan penelitian atau fokus evaluasi

pembelajaran yang Anda lakukan. Penting untuk mengajukan pertanyaan terbuka yang memungkinkan siswa untuk memberikan jawaban yang mendalam dan reflektif terkait pengalaman pembelajaran mereka.

4. Refleksi Siswa

Guru mendorong siswa untuk merenung dan mengevaluasi diri sendiri terkait dengan proses pembelajaran yang mereka alami. Berikut adalah contoh tabel kisi-kisi refleksi siswa beserta rubrik penilaiannya:

TABEL 4.		
KISI KISI REFLEKSI SISWA		
No.	Aspek yang Dinilai	Pertanyaan/Indikator Refleksi Siswa
1	Pemahaman Materi	- Apa yang telah saya pelajari dalam proses pembelajaran ini?
		- Apakah ada konsep yang sulit dipahami?
		- Bagaimana saya menerapkan materi yang telah dipelajari dalam kehidupan sehari-hari?
2	Kemajuan Belajar	- Bagaimana perubahan pemahaman saya dari awal pembelajaran hingga sekarang?
		- Apakah ada hal-hal yang perlu saya tingkatkan dalam pembelajaran selanjutnya?
		- Bagaimana saya mengukur kemajuan belajar saya?
3	Keterlibatan dan Partisipasi	- Se jauh mana saya aktif terlibat dalam diskusi atau kegiatan pembelajaran?
		- Bagaimana peran saya dalam kelompok kerja?
		- Apakah ada kontribusi yang saya berikan kepada teman-teman dalam proses pembelajaran?
4	Strategi Pembelajaran	- Apa strategi pembelajaran yang paling membantu saya dalam memahami materi?
		- Apakah ada strategi yang kurang efektif bagi saya?
		- Bagaimana saya mengatur waktu dan mengelola tugas pembelajaran?

Sumber: Diolah Oleh Penulis.

5. Rubrik Penilaian Refleksi Siswa

TABEL 5	
RUBRIK PENILAIAN REFLEKSI SISWA	
Skala Penilaian	Deskripsi
4	Siswa mampu merumuskan pemahaman yang mendalam, menunjukkan kemajuan signifikan, aktif berpartisipasi, dan mengimplementasikan strategi pembelajaran dengan sangat baik.
3	Siswa mampu merumuskan pemahaman yang baik, menunjukkan kemajuan yang memadai, cukup aktif berpartisipasi, dan menerapkan strategi pembelajaran dengan baik.
2	Siswa mampu merumuskan pemahaman yang cukup, menunjukkan kemajuan terbatas, minim partisipasi, dan menggunakan strategi pembelajaran dengan kurang efektif.
1	Siswa memiliki pemahaman yang minim, kemajuan yang terbatas, minim partisipasi, dan tidak menerapkan strategi pembelajaran dengan baik.

Sumber: Diolah Oleh Penulis.

Rubrik penilaian di atas memberikan deskripsi tentang skala penilaian yang digunakan untuk menilai refleksi siswa. Anda dapat menyesuaikan deskripsi dan skala penilaian sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian atau evaluasi pembelajaran yang Anda lakukan.

Konsep Dasar Evaluasi Pembelajaran

1. Definisi Evaluasi Pembelajaran

Definisi Evaluasi Pembelajaran adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan data dan informasi tentang kinerja dan kemajuan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran. Menurut Stufflebeam dan Shinkfield (2007), evaluasi pembelajaran adalah "suatu proses pengumpulan, analisis, dan interpretasi informasi untuk mengambil keputusan tentang program pembelajaran". Menurut Tyler (1949), evaluasi pembelajaran adalah "proses menentukan sejauh mana tujuan telah dicapai dan apakah tindakan pengajaran dan pembelajaran diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut". Sedangkan menurut Scriven (1967), evaluasi pembelajaran adalah "proses menentukan nilai atau keberhasilan suatu program atau kegiatan pembelajaran".

Lawrence Stenhouse, seorang filsuf pendidikan, mengemukakan bahwa "Evaluasi pembelajaran harus melibatkan

partisipasi siswa secara aktif dan refleksi terhadap proses pembelajaran. Guru harus memberikan kesempatan kepada siswa untuk berpartisipasi dalam proses evaluasi dan merenungkan kemajuan belajar mereka." (Stenhouse, 1975).

Dalam evaluasi pembelajaran, terdapat beberapa jenis evaluasi, yaitu: evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Evaluasi formatif dilakukan secara berkelanjutan dan bertujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran dan memberikan umpan balik kepada siswa untuk meningkatkan kinerja mereka. Sedangkan Evaluasi sumatif dilakukan pada akhir suatu program atau periode pembelajaran dan bertujuan untuk mengevaluasi hasil belajar siswa.

Dalam melakukan evaluasi pembelajaran, guru perlu memperhatikan berbagai aspek, seperti (1) tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan, (2) instrumen evaluasi yang digunakan, (3) teknik pengumpulan data, dan (4) cara menginterpretasi data evaluasi. Selain itu, evaluasi pembelajaran juga perlu dilakukan dengan adil dan objektif, sehingga hasil evaluasi dapat menjadi ukuran keberhasilan dan prestasi yang telah dicapai, baik oleh siswa maupun sebagai dampak dari kinerja guru. Paul Black dan Dylan William (1998) menekankan pentingnya penggunaan variasi instrumen evaluasi dalam penilaian pembelajaran. Mereka menyatakan bahwa instrumen penilaian yang baik harus mencakup berbagai jenis tugas dan dapat menggambarkan pencapaian siswa secara komprehensif. Dalam penelitiannya, mereka juga menyoroti manfaat penggunaan formatif assessment, yaitu penilaian yang dilakukan secara berkelanjutan selama proses pembelajaran untuk memberikan umpan balik yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

Metode dan Instrumen Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi dan tes saling terkait dalam penilaian pembelajaran. Evaluasi adalah proses sistematis untuk mengumpulkan informasi tentang pencapaian siswa, kemajuan belajar, dan efektivitas pembelajaran. Tes adalah salah satu bentuk instrumen evaluasi yang digunakan untuk mengukur pemahaman, pengetahuan, keterampilan, atau

kemampuan siswa. Tes memberikan data konkret tentang kemajuan siswa dan merupakan bagian dari evaluasi yang lebih luas. Evaluasi juga melibatkan metode dan instrumen lain seperti observasi kelas, penilaian proyek, penugasan tertulis, portofolio, dan wawancara. Dengan metode dan instrumen evaluasi yang tepat, guru dapat memahami perkembangan siswa, mengidentifikasi kebutuhan individu, dan memberikan umpan balik yang relevan. Penilaian formatif yang dilakukan selama pembelajaran juga ditekankan oleh Paul Black dan Dylan William (1998).

1. Tes Formatif

Tes formatif mencakup berbagai tugas dan memberikan gambaran komprehensif tentang pencapaian siswa selama proses pembelajaran. Tujuan utamanya adalah untuk mengevaluasi pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan dan memberikan umpan balik tentang kemajuan mereka. Tes formatif tidak digunakan untuk memberikan nilai akhir, tetapi sebagai alat dalam proses pembelajaran. Penggunaan tes formatif diatur oleh Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2017. Tes formatif memiliki fungsi penting, seperti mengidentifikasi kesalahan konseptual dan memberikan umpan balik yang cepat kepada siswa. Tes formatif juga dapat meningkatkan motivasi siswa dan memberikan panduan untuk pengajaran selanjutnya. Tes formatif harus memenuhi kriteria (1) validitas, (2) reliabilitas, (3) ketepatan waktu, dan (4) keterbacaan. Guskey menyarankan agar tes formatif terintegrasi dengan pengajaran dan pembelajaran, serta memberikan umpan balik yang spesifik dan konstruktif kepada siswa. Dalam penggunaannya, tes formatif harus mematuhi peraturan dan pedoman serta memperhatikan teori evaluasi pembelajaran yang relevan.

2. Tes Sumatif

Tes sumatif adalah jenis tes yang digunakan untuk mengevaluasi pencapaian akhir siswa dalam suatu periode pembelajaran. Tes ini bertujuan untuk memberikan penilaian keseluruhan terhadap pemahaman, pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan siswa

setelah menyelesaikan suatu unit atau topik pembelajaran. Tes sumatif sering kali dilakukan pada akhir semester, akhir tahun, atau pada tahap-tahap penting dalam proses pembelajaran. Menurut Madaus, Scriven, dan Stufflebeam (1987), tes sumatif berfokus pada pengukuran hasil belajar siswa dan digunakan untuk mengambil keputusan tentang prestasi akhir, pemenuhan standar, atau pemberian nilai. Tes ini dapat berupa tes tertulis, ujian praktik, presentasi, atau proyek penilaian yang mencakup berbagai aspek materi yang telah dipelajari. Ahli lainnya, Black dan Wiliam (1998), menekankan bahwa penggunaan tes sumatif perlu diperhatikan dengan cermat.

Mereka berpendapat bahwa penggunaan tes sumatif yang berlebihan dan terlalu fokus pada pemberian nilai dapat memiliki dampak negatif terhadap motivasi dan pembelajaran siswa. Oleh karena itu, mereka menyarankan agar pendekatan penilaian yang seimbang antara tes formatif dan sumatif digunakan dalam konteks pembelajaran. Secara umum, tes sumatif memberikan gambaran tentang pencapaian akhir siswa dan digunakan untuk pengambilan keputusan evaluatif. Namun, penting untuk mempertimbangkan pandangan berbagai ahli dan penelitian terkini untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang penggunaan tes sumatif yang efektif dalam konteks pendidikan.

Penerapan Aplikasi Digital Dalam Evaluasi Pembelajaran

Berikut adalah beberapa contoh penerapan aplikasi digital dalam evaluasi pembelajaran:

1. *Learning Management System (LMS)* Menurut Mary Kennedy (2013), penggunaan LMS dalam evaluasi pembelajaran dapat memberikan fleksibilitas dan keterlibatan siswa yang lebih tinggi. Thomas Guskey (2002) juga menyoroti pentingnya LMS sebagai alat untuk mengelola tugas dan penilaian secara efisien.
2. *Quizzing Tools*: Menurut Dylan William (1998), penggunaan aplikasi *quizzing* dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan memberikan umpan balik secara cepat. John Hattie (2009) juga mengungkapkan bahwa penggunaan alat kuis online dapat memfasilitasi formatif *assessment* yang efektif.

3. *Rubric Generator*, Thomas Guskey (2002) menyatakan bahwa penggunaan aplikasi rubric generator dapat membantu guru dalam menyusun rubrik penilaian yang jelas dan transparan. Hal ini juga mendukung penerapan penilaian formatif yang efektif.
4. *Peer Assessment Tools*, Menurut Paul Black dan Dylan William (1998), penggunaan aplikasi peer assessment dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses evaluasi dan memfasilitasi pembelajaran kolaboratif. Mary Kennedy (2013) juga menyoroti pentingnya penggunaan alat *peer assessment* dalam mengembangkan keterampilan evaluasi dan umpan balik antar siswa.
5. *Video-based Assessment*: Paul Black dan Dylan William (1998) mengemukakan bahwa penggunaan aplikasi video-based assessment dapat memberikan kesempatan bagi siswa untuk merefleksikan dan memperbaiki kinerja mereka. Mary Kennedy (2013) juga menekankan pentingnya penggunaan video sebagai alat evaluasi yang mendukung pengembangan keterampilan siswa.

Penerapan aplikasi digital dalam evaluasi pembelajaran memberikan fleksibilitas, keterlibatan siswa yang lebih aktif, serta pengumpulan data yang lebih mudah dan terorganisir. Namun, penting bagi guru untuk memilih aplikasi yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran dan memastikan keamanan serta privasi data siswa.

Kesimpulan

Dalam tulisan "Guru Menilai Proses dan Evaluasi Pembelajaran," dapat disimpulkan bahwa guru memiliki peran yang sangat penting dalam menilai proses pembelajaran dan melakukan evaluasi terhadap kemajuan belajar siswa. Guru perlu memahami konsep dan prinsip evaluasi pembelajaran serta menerapkan metode dan instrumen evaluasi yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.

Menilai proses pembelajaran merupakan langkah penting dalam melihat sejauh mana siswa memahami materi dan mengembangkan keterampilan. Hal ini dapat dilakukan melalui observasi kelas, analisis portofolio, wawancara, dan refleksi siswa. Dalam proses ini, guru

perlu memiliki keahlian dalam mengamati, mengumpulkan data, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa.

Evaluasi pembelajaran dilakukan untuk menilai pencapaian hasil belajar siswa secara keseluruhan. Melalui evaluasi ini, guru dapat mengetahui sejauh mana tujuan pembelajaran tercapai dan menentukan langkah selanjutnya dalam pengajaran. Metode evaluasi yang dapat digunakan antara lain ujian tulis, proyek, presentasi, dan penilaian kinerja. Dalam era teknologi digital, aplikasi digital dapat memberikan dukungan yang besar dalam proses penilaian dan evaluasi pembelajaran. Aplikasi seperti *Learning Management System* (LMS), *quizzing tools*, *rubric generator*, *peer assessment tools*, dan *video-based assessment* dapat mempermudah dan meningkatkan efisiensi proses evaluasi.

Pentingnya etika profesional keguruan juga menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam menilai proses dan evaluasi pembelajaran. Guru perlu memastikan objektivitas, keadilan, dan integritas dalam melakukan penilaian serta menjaga kerahasiaan data siswa. Dalam keseluruhan tulisan, penting bagi guru untuk terus mengembangkan kemampuan dalam menilai proses pembelajaran dan melakukan evaluasi yang akurat dan bermakna. Dengan penilaian dan evaluasi yang baik, guru dapat memberikan pembelajaran yang efektif dan mendukung perkembangan optimal siswa.

Daftar Pustaka

- Black, P., & William, D. (1998). Inside The Black Box: Raising Standards Through Classroom Assessment. *Phi Delta Kappan*, 80(2), 139-148.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy Of Educational Objectives: The Classification Of Educational Goals. Handbook I: Cognitive Domain*. David McKay Company.
- Gagne, R. M. (1977). *The Conditions Of Learning (3rd Ed.)*. Holt, Rinehart & Winston.
- Guskey, T. R. (2002). *How Classroom Assessments Improve Learning*. Educational Leadership, 60(5), 6-11.
- Kennedy, M. M. (2013). *Formative Assessment In The Classroom: What Teachers And Students Think About Evidence, Inquiry, And Equity*. Teachers College Record, 115(1), 1-46.
- Hattie, J. (2009). *Visible Learning: A Synthesis Of Over 800 Meta-Analyses Relating To Achievement*. Routledge.
- Stenhouse, L. (1975). *An Introduction To Curriculum Research And Development*. Heinemann Educational Books.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation Theory, Models, And Applications*. Jossey-Bass.
- Tyler, R. W. (1949). *Basic Principles Of Curriculum And Instruction*. University of Chicago Press.
- Scriven, M. (1967). *The Methodology Of Evaluation. Perspectives Of Curriculum Evaluation*, 39-83.

PROFIL PENULIS



Prof. Dr. B. Lena Nuryanti Sastradinata, M.Pd.

Lahir di Kota Bandung pada 9 Juli 1961, lulus S1 tahun 1984 jurusan Manajemen Fakultas Keguruan Ilmu Sosial IKIP Bandung, kemudian melanjutkan ke Sekolah Pascasarjana S2 IKIP Bandung lulus tahun 1989 pada prodi Administrasi Pendidikan, kemudian melanjutkan ke S3 Prodi Administrasi Pendidikan di Pascasarjana UPI dan lulus tahun 2005. Memperoleh jabatan Guru Besar tahun 2020 dalam kepakaran Pendidikan Ilmu Ekonomi Universitas Pendidikan Indonesia. Sejak 1987 hingga saat ini bekerja sebagai dosen PNS di Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia atau IKIP Bandung sebelum berganti nama yang sekarang UPI. Sebagai seorang penulis yang berdedikasi di bidang pendidikan, saya menemukan kepuasan besar dalam berbagi pengetahuan dan pengalaman saya kepada pembaca.

Saya berharap dapat menginspirasi para mahasiswa calon guru dan para guru yang telah berpengalaman dengan tulisan saya tentang penilaian proses pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Melalui penggalian teori dan pengalaman praktis, saya bertujuan untuk membawa pendekatan yang inovatif dan memberdayakan dalam mengembangkan metode penilaian yang berfokus pada perkembangan penuh potensi siswa. Saya percaya bahwa dengan menerapkan strategi penilaian yang efektif, kita dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif, mendorong keberagaman, dan merangsang rasa ingin tahu siswa. Melalui buku ini, saya berharap para pembaca akan menemukan inspirasi, wawasan, dan pedoman praktis yang dapat membantu mereka menjadi guru yang berpengaruh dan mampu mengoptimalkan potensi pembelajaran setiap siswa. Saya sangat berharap tulisan ini akan menjadi sumber pengetahuan yang berharga dan memicu perubahan positif di dunia pendidikan.

Etika & Profesi Keguruan

Manusia sebagai bagian makhluk hidup yang bermasyarakat (*zoon politicon*) tidak dapat terlepas dari relasi dengan lingkungan hidup di sekitar tempat tinggal di mana melakukan aktivitas. Dalam melakukan aktivitas keseharian maka manusia membutuhkan etik, manusia diperhadapkan pada norma atau aturan atau adat atau hukum yang mengikat, baik saat berelasi dengan Tuhan, secara interpersonal, lingkungan hidup sekitar maupun secara hubungan pribadi. Seorang guru perlu berkontribusi dalam tingkat keberhasilan pendidikan melalui aktivitas dan kinerja pengajaran pada tahap institusional dan intruksional. Kontribusi strategis guru harus selaras dengan amanat yang tercantum pada UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Aktivitas guru sebagai tenaga profesional merupakan *agent of change* dalam pembelajaran. Tenaga profesional ditentukan oleh aktivitas yang berdasarkan kualifikasi akademik, kompetensi dasar, sertifikat pendidik yang telah memenuhi persyaratan berdasarkan jenjang pendidikan akademik yang telah ditetapkan pemerintah sehingga guru semakin berperan dalam pendidikan.

Buku ini terdiri dari empat belas bab, pertama tentang konsep dasar etika keguruan, bab dua tentang hakikat profesi keguruan, bab tiga tentang kode etik dalam profesi keguruan, bab empat tentang supervisi dan kualifikasi guru abad ke 21, bab lima tentang prinsip dan tahapan pengembangan karier guru, bab enam tentang pendidikan profesi guru, bab tujuh tentang kompetensi dan karakteristik guru abad 21, bab delapan tentang hak dan kewajiban guru, bab sembilan tentang kinerja, komitmen, dan efektivitas kerja guru, bab sepuluh tentang guru sebagai jabatan profesional, bab sebelas tentang kreativitas guru dalam mendesain pembelajaran, bab dua belas tentang sertifikasi guru, bab tiga belas tentang guru dalam implementasi kurikulum, dan bab empat belas tentang guru dalam menilai proses dan evaluasi pembelajaran.