

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi Guru

Implikasi kompetensi guru dapat dilihat antara lain meliputi : penguasaan bahan pelajaran, pengelolaan program pembelajaran, kegiatan belajar mengajar, mengukur hasil belajar, kemampuan melakukan proses belajar mengajar dan kecakapan ekspresi serta pengembangan kepribadian dan keprofesionalan, (Mulyasa, 2005).

Arahan-arahan keterampilan abad 21 sebagai petunjuk pengembangan akademik berkelanjutan di dalamnya mengikuti 10 (sepuluh) prinsip-prinsip yaitu : (1) *Principles of sustainable development*; (2) *Integrity*; (3) *Balance*; (4) *Values and attitudes*; (5) *Knowledge and skills*; (6) *User-centred approach*; (7) *Need*; (8) *Development*; (9) *Production*; and (10) *Promotion and distribution* (DETR, 1999).

Menurut Yustina *at all* (2009), mengemukakan bahwa pengetahuan, wawasan dan keterampilan guru akan mempengaruhi kualitas pembelajaran dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap kualitas hasil belajar pada siswa, baik secara kognitif, afektif dan psikomotor, dalam hal ini keterampilan dan kompetensi guru dalam pengembangan perangkat pembelajaran. Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), di antaranya pengembangan (silabus, RPP dan LKS/LTS) sangat berperan dalam menentukan kualitas pembelajaran.

Pengembangan KTSP berpedoman pada panduan penyusunan kurikulum yang disusun oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), serta memperhatikan pertimbangan kebijakan sekolah/madrasah. Penyusunan KTSP untuk pendidikan khusus dikoordinasi oleh dinas pendidikan propinsi dan panduan penyusunan kurikulum yang disusun oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP, 2006). KTSP disusun dengan berpedoman kepada

empat komponen, yaitu (1) Tujuan pendidikan tingkat satuan pendidikan, (2) Struktur dan muatan KTSP, (3) Satuan Pendidikan, (4) Silabus dan RPP.

Selanjutnya Mulyasa (2007), mengemukakan bahwa susunan di dalam KTSP mencakup : (1) Tuntutan dunia kerja, (2) Agama dan (3) Keadaan sosial budaya masyarakat setempat. Daerah memiliki potensi, keperluan, tantangan, dan keanekaragaman lingkungan. Oleh karena itu, kurikulum harus memuatkan keanekaragaman tersebut untuk menghasilkan lulusan yang relevan dengan keperluan pengembangan daerah dan negara secara keseluruhannya.

Kunandar (2007) menambahkan, selain itu kurikulum harus mendorong wawasan dan sikap kewarganegaraan dan persatuan nasional untuk memperkuat keutuhan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Ciri-ciri satuan pendidikan harus dikembangkan sesuai dengan visi, misi, tujuan, keadaan, dan ciri khas satuan pendidikan. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa tingkat kecemerlangan siswa dapat dilihat pada pencapaian akademik yang mencakup ujian, tugas-tugas dan pengamatan. Implikasi penerapan pendidikan kompetensi adalah perlunya pengembangan silabus pembelajaran dan sistem penilaian yang menjadikan siswa mampu mendemonstrasikan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Perangkat pembelajaran adalah sejumlah bahan, alat, media, petunjuk dan pedoman yang akan digunakan dalam proses pembelajaran. Selanjutnya Kunandar (2007), menjelaskan bahwa perangkat pembelajaran adalah sekumpulan media yang digunakan oleh guru dan siswa dalam proses pembelajaran di kelas, Rancangan perangkat pembelajaran yang harus dipersiapkan seorang guru dalam menghadapi pembelajaran di kelas, di antaranya adalah Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan Lembar Kerja Siswa (LKS). Departemen Pendidikan Nasional (2006), menjelaskan aturan-aturan dalam silabus pelajaran adalah terdiri dari Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), isi, kegiatan

pembelajaran, tujuan/indikator pembelajaran, penilaian, alokasi waktu dan sumber belajar. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa pengembangan silabus pelajaran berasaskan prinsip-prinsip ilmiah, bersesuaian, sistematik, konsisten, memadai, kontekstual dan menyeluruh.

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) adalah rancangan pembelajaran mata pelajaran per unit yang akan diterapkan guru dalam pembelajaran di kelas. Berdasarkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) inilah seorang guru (baik yang menyusun RPP itu sendiri maupun yang bukan) diharapkan dapat menerapkan pembelajaran secara terencana. Oleh karena itu, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) harus mempunyai aplikasi (*applicable*) yang tinggi. Disebutkan, melalui Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dapat diketahui kadar kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Kunandar (2007), Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) bertujuan untuk memudahkan, melancarkan dan meningkatkan hasil proses belajar mengajar. Dengan menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) secara sistematik dan berdaya guna, guru akan mampu melihat, mengamati, menganalisis, dan meramalkan program pembelajaran yang lebih terancang. Selanjutnya, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) berfungsi untuk membantu skenario proses pembelajaran. Oleh karena itu, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) harus bersifat luas untuk menyesuaikan umpan balik siswa pada pembelajaran yang dilaksanakan. Selain itu, juga sebagai rujukan bagi guru untuk melakukan kegiatan pengajaran dan pembelajaran yang lebih terarah, efektif, dan efisien.

Kunandar (2007), menjelaskan bahwa guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) harus mencantumkan standar kompetensi yang mendasari kompetensi dasar yang akan disusun dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) tersebut. Di dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) secara terperinci harus dimuatkan tujuan pembelajaran, bahan pembelajaran, kaedah pembelajaran, langkah-langkah aktifitas pembelajaran, sumber belajar/media, dan penilaian. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

(RPP) disusun untuk satu kompetensi dasar. Kompetensi Dasar (KD) adalah tujuan akhir untuk setiap unit atau satuan pembelajaran dan berfungsi mengembangkan potensi peserta didik.

2.2 Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru dalam memberikan pengajaran memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya meraih prestasi secara optimal. Minat, bakat, kemampuan dan potensi-potensi yang dimiliki oleh siswa tidak akan bisa berkembang secara optimal tanpa bantuan guru.

Guru harus profesional dalam pembelajaran dengan memberikan kemudahan belajar bagi semua siswa, agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Dalam hal ini guru harus kreatif dan menyenangkan dengan memposisikan diri seperti yang dikemukakan oleh Mulyasa (2005) sebagai berikut :

1. Orang tua yang penuh kasih sayang terhadap peserta didiknya.
2. Teman tempat mengadu dan mengutarakan perasaan bagi peserta didik.
3. Fasilitator yang siap memberikan kemudahan dan melayani peserta didik sesuai dengan minat, bakat dan kemampuannya.
4. Memupuk rasa percaya diri, berani dan bertanggung jawab.
5. Mengembangkan proses sosialisasi yang wajar antar peserta didik, orang lain dan lingkungan.
6. Memberikan sumbangan pemikiran kepada orang tua untuk dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi siswa dan memberi saran pemecahannya.

Untuk menjadi guru yang berkualitas, pada dasarnya guru mendisiplinkan dirinya agar memiliki latar belakang pendidikan dengan standar kompetensi di antaranya :

1. Menguasai mata pelajaran yang diajarkan
2. Memahami peserta didik
3. Menguasai pembelajaran yang mendidik
4. Mengembangkan kepribadian dan keprofesionalan

Kemudian syarat-syarat pendidik yang berkualitas diuraikan di bawah ini :

- a. Persyaratan fisik, yaitu kesehatan jasmani yang artinya seorang guru harus berbadan sehat dan tidak memiliki penyakit menular yang membahayakan.
- b. Persyaratan psikis, yaitu sehat rohani yang artinya tidak mengalami gangguan jiwa ataupun kelainan.
- c. Persyaratan mental, yaitu memiliki sikap mental yang baik terhadap profesi kependidikan, mencintai dan mengabdikan serta memiliki dedikasi tinggi pada tugas dan jabatannya.
- d. Persyaratan moral, yaitu memiliki budi pekerti yang luhur dan memiliki sikap sosial yang tinggi.
- e. Persyaratan intelektual, yaitu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi yang diperoleh dari lembaga pendidikan yang memberi bekal guna menunaikan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik.

Untuk memenuhi tuntutan profesinya, guru harus mampu memaknai pembelajaran serta menjadikan pembelajarannya sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas peserta didik guna meraih prestasi akademiknya secara optimal. Untuk itu seorang guru diharapkan mampu berperan sebagai : 1). pendidik, 2). pembimbing, 3). pelatih, 4). pembaharu dan 5). pendorong kreatifitas.

Pekerjaan atau jabatan guru adalah profesional, artinya bahwa secara sederhana pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang secara khusus dipersiapkan untuk pekerjaan itu dan untuk mencapai pekerjaan dan jabatan tersebut harus melalui tahapan-tahapan serta pendidikan tertentu.

Dari rumusan melalui tahapan-tahapan adalah bahwa mereka dapat melalui pelatihan atau proses latihan. Namun demikian untuk pekerjaan profesional, kata-kata dipersiapkan mengacu kepada proses pendidikan bukan hanya sekedar latihan biasa saja. Dengan demikian, makin tinggi tingkat pendidikan yang harus dipenuhinya makin tinggi pula derajat yang disandangnya (Nana Sudjana, 2005).

Kriteria salah satu cara penilaian guru profesional di antaranya melalui sertifikasi guru melalui portopolio. Bagi guru yang tidak lulus dari seleksi portopolio, maka dilanjutkan mengikuti kegiatan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). Guru yang memiliki masa tugas di bawah masa 5 tahun, maka terhitung dari angkatan tahun 2005, maka sertifikasi guru dapat diperoleh melalui kegiatan Pendidikan Profesi Guru (PPG).

Di sekolah, penilaian profesional guru dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah dan Tim Pengawas Sekolah. Penilaian profesional guru oleh sekolah (Kepala sekolah) ini, diperlukan oleh perguruan tinggi pendidikan sebagai penghasil guru. Untuk memantau kinerja akademik institusi yang bersangkutan terhadap alumni yang dihasilkannya, yang dapat digunakan sebagai umpan balik dalam pengembangan kurikulum akademik di perguruan tinggi sebagai penghasil guru.

Penilaian profesional guru menurut prosedur penilaian pengguna terhadap alumni (guru) terdiri dari 7 (tujuh) kategori yaitu : (1) Integritas (etika dan moral), (2) Keahlian berdasarkan bidang ilmu (profesionalisme), (3) Bahasa Inggris, (4) Penggunaan teknologi informasi, (5) Komunikasi, (6) Kerjasama tim dan (7) Pengembangan diri (Sumber : Dikti, 2007). Penilaian profesional guru oleh pengguna (Kepala Sekolah) merupakan salah satu

kriteria penting dalam penilaian akreditasi di perguruan tinggi sebagai penghasil guru sebagai institusi almamaternya (FKIP-UR).

2.3 Manajemen dan Peranan Kepala Sekolah

Kepala Sekolah selain melakukan pengawasan terhadap jalannya kegiatan di sekolah, memiliki tugas-tugas di antaranya sebagai berikut : 1. Sebagai administrator, 2. Membuat perencanaan sesuai dengan ruang lingkup administrasi sekolah, maka rencana atau program tahunan harus mencakup bidang-bidang seperti : a). program pengajaran, b). kepegawaian, c). kesiswaan, d). perlengkapan, dan 3. Menyusun organisasi sekolah.

Kepala Sekolah sebagai administrator pendidikan perlu menyusun organisasi sekolah yang dipimpinnya, dalam menyusunnya perlu diperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut : 1). Menetapkan tujuan yang jelas, 2). Adanya pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan, keahlian atau bakat masing-masing, 3) Kedudukan Kepala Sekolah sebagai pimpinan tertinggi di lembaga pendidikan, mempunyai peran yang sangat dominan dalam menentukan arah organisasinya. Sebagai seorang ahli, pemegang tanggung jawab para anggotanya (Mulyasa, 2005).

Peranan Kepala Sekolah dalam pengelolaan pendidikan yaitu pembinaan dan pengembangan profesi guru dan penilaian kinerja guru secara berkelanjutan. Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) terkait dalam 3 (tiga) aspek yaitu : 1) pengembangan diri, 2) pelaksanaan karya inovatif, dan 3) pelaksanaan publikasi ilmiah. Pelaksanaan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) mencakup : prinsip dasar pelaksanaan, lingkup pelaksanaan, mekanisme pelaksanaan, dan peran institusi terkait dalam pelaksanaan (Diknas¹, 2010).

Menurut Diknas² (2010), bahwa Penilaian Kinerja (PK) guru memiliki 2 fungsi yaitu :

- 1) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
- 2) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Selanjutnya ditegaskan pula bahwa syarat penting Penilaian Kinerja (PK) guru adalah valid, reliabel, dan praktis. Prinsip Penilaian Kinerja (PK) guru adalah : 1) berdasarkan ketentuan, 2) berdasarkan kinerja, 3) berdasarkan dokumen PK guru, dan 4) dilaksanakan secara konsisten, sedangkan aspek yang dinilai dalam Penilaian Kinerja (PK) guru adalah sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran yang terdiri dari : tahap merencanakan, melaksanakan, penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian.
2. Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru Bimbingan Konseling (BK) meliputi kegiatan merencanakan, melaksanakan pembimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.
3. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

2.4 Pembangunan Konsep

Pengetahuan selalu merupakan akibat dari suatu konstruksi kognitif dari kenyataan yang terjadi melalui serangkaian aktifitas seseorang (pelajar). Pelajar membentuk skema, kategori, konsep, dan struktur pengetahuan yang diperlukan untuk pengetahuan (Palmer. J. A, 2003). Hal ini dapat dicapai dengan belajar bermakna, terjadi bila pelajar berperan secara aktif

dalam proses belajar dan akhirnya mampu memutuskan apa yang akan dipelajari dan cara mempelajarinya. Strategi untuk mencapainya adalah melalui refleksi, pertanyaan pelajar, rangkuman dan pemetaan kognitif (Marzano et al, 1994). Selanjutnya dijelaskan bahwa belajar aktif memberi penilaian beragam, seperti penilaian atas pengetahuan, keterampilan dan sikap serta partisipasi.

Menurut Thalib (2003), bahwa partisipasi adalah kesediaan seseorang dalam mendukung keberhasilan setiap program sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan tanpa meninggalkan kepentingan sendiri, selanjutnya bahwa partisipasi adalah keterlibatan fisik dan mental dalam suatu kelompok yang mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab dalam pencapaian tujuan, yang unsurnya terdiri dari : (1) unsur keterlibatan, (2) unsur kontribusi, dan (3) unsur tanggung jawab.