

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Terhadap Pelaksanaan

1. Pengertian Implementasi (Penerapan)

Implementasi yang berarti penerapan. Selain itu juga makna implementasi adalah pemasangan, penerapan perihal mempraktekkan hal.¹

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Browne dan Wildavsk, mengemukakan bahwa “implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan”. Sedangkan menurut Nurdin Usman, implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktifitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana untuk mengapai tujuan kegiatan.²

Implementasi dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Sedangkan menurut Fullan bahwa implementasi adalah suatu proses peletakan dalam praktik tentang suatu ide, program atau seperangkat aktifitas baru bagi orang lain dalam mencapai atau mengharapkan suatu perubahan.³

¹Wahyu Baskoro, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Dengan Ejaan yang Disempurnakan), (Jakarta: Setia Kawan, 2009), hlm. 828

² Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Grasindo, Jakarta, 2002 Hlm 70

³ Abdul Maji, *Implementasi Kurikulum 2013 Kajian Teoritis dan Praktis*, (Bandung: Interes Media, 2014), hlm.6

2. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen atau penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. T. Hani Handoko mengemukakan bahwa "penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan".⁴

Menurut Stoner yang dikutip oleh Sadili Samsudin mengemukakan, "*the recruitment is the development of a of job candidates in accordance with a human resource plan*". Rekrutmen adalah proses mengumpulkan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.⁵

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.⁶

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menentukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah sejumlah orang dari dalam maupun luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu.

2. Tujuan Aktivitas Rekrutmen

Program rekrutmen yang baik harus banyak tujuan, tujuan rekrutmen yang sering disebutkan adalah memikat sebagian besar pelamar kerja. Menurut Herry Simamora

⁴T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), cet. 15 hlm. 69

⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka setia, 2006), cet. 1, hlm.81

⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rondakarya, 2004), cet.5, hlm.33

mengemukakan bahwa aktivitas rekrutmen melayani tiga tujuan dalam proses penyusunan pegawai yaitu:

1. Aktivitas memikat pelamar yang melamar kesempatan kerja. Ukuran karakteristik kelompok pelamar membatasi sampai dimana aktivitas penyusunan pegawai berikutnya mencapai tujuan.
2. Aktivitas rekrutmen dapat mempengaruhi apakah pelamar penerima tawaran pekerjaan yang mereka terima.
3. Aktivitas rekrutmen merupakan pertukaran informasi. Perekrut mengumpulkan beberapa informasi yang digunakan untuk menyeleksi pelamar selama proses rekrutmen. Selama proses rekrutmen pelamar mendapatkan yang dapat membantu mereka memutuskan apakah kesempatan kerja yang ditawarkan adalah cocok untuk mereka.⁷

4. Prinsip-prinsip Rekrutmen

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang professional, memenuhi kualitas dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, diantaranya:

1. Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan
2. Rekrutmen guru dilakukan secara obyektif. Artinya panitia seleksi baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara obyektif.
3. Agar didapatkan calon yang professional sebaiknya materi pegawai baru komperatif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.⁸

5. Sumber-sumber Rekrutmen

⁷ Herry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1995). Hlm. 166

⁸ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), cet, 4,hlm.

Unsur lain dalam strategi rekrutmen dalam suatu organisasi adalah keputusan dimana mencari para calon pelamar. Bila suatu organisasi atau perusahaan akhirnya memutuskan untuk melakukan rekrutmen, tersedia dua pilihan sumber rekrutmen.

Menurut Rivai perekrutan tenaga kerja dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu internal dan eksternal:

1. Internal

Perekrutan dari sumber internal perusahaan, yakni SDM yang ditarik (diterima) adalah berasal dari perusahaan/lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada di dalam lingkungan sendiri untuk mendapatkan pada posisi tertentu.

2. Eksternal

Dari sumber eksternal perusahaan dapat memperoleh melalui:

- a. *Walk-ins* yaitu pelamar datang dan pelamar langsung ke perusahaan
- b. Rekomendasi yaitu menyampaikan lowongan pekerjaan dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan kepada teman, anggota keluarga atau karyawan perusahaan lain.
- c. Pengiklanan yaitu menyebarkan secara luas lowongan pekerjaan melalui majalah, surat kabar, televisi, radio dan media lainnya.
- d. Agen-agen keamanan tenaga kerja negara
- e. Agen-agen penempatan tenaga kerja
- f. Lembaga pendidikan dan pelatihan yang mengunkan tenaga kerja khusus siap kerja
- g. Departemen tenaga kerja yang menampung SDM pencari kerja dan menyalurkannya.

- h. Tenaga-tenaga profesional perusahaan/lembaga.
- i. Organisasi-organisasi profesi/keahlian
- j. Asosiasi pekerja.
- k. Open house. Sistem penarikan yang relative baru dengan mengundang orang sekitar perusahaan untuk mengunjungi dan memperoleh penjelasan mengenai perusahaan.

6. Proses Rekrutmen

Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan tahan bertahan disekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggungjawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Bias dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:

a. Persiapan rekrutmen

Kegiatan pertama dalam proses rekrutmen guru adalah melakukan persiapan rekrutmen guru yang matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik, kegiatan persiapan rekrutmen guru meliputi.⁹

- 1) Pembentukan panitia rekrutmen
- 2) Pengkajian berbagai undang-undang pemerintah, peraturan sekolah berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- 3) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru.
- 4) Penetapan prosedur pendaftaran menjadi guru

⁹ Ibrahim Bafadal, 2003, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm.30

- 5) Penetapan jadwal rekrutmen.
 - 6) Persiapan pasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru, seperti media pengumuman penerimaan guru, format rekapitulasi pelamar, dan rekafitulasi pelamar yang diterima.
 - 7) Persiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru.
 - 8) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.
- b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru.

Begitu persiapan selesai dilakukan, maka kegiatann berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang wakktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

c. Penerimaan lamaran guru baru

Begitu pengumuman penerimaan guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru disekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memesukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut.

Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- 1) Melayani masyarakat yang masukkan lamaran kerja.
- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- 3) mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
- 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

Untuk melamar seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran, surat tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga negara indonesia(WNI), surat keterangan kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

d. Seleksi pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris, biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian dari pusat penilaian.¹⁰

7. Rekrutmen yang efektif

Rekrutmen yang efektif dipengaruhi bagaimana organisasi dapat melaksanakan sejumlah kegiatan ini didalam proses tersebut. Menurut Stoner, kegiatan yang dilaksanakan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Menentukan dan membuat kategori kebutuhan sumber daya manusia jangka pendek dan jangka panjang.
2. Selalu memperhatikan perubahan kondisi didalam pasar tenaga kerja.
3. Mengembangkan media (promosi) rekrutmen yang paling sesuai untuk menarik para pelamar.
4. Menyimpan data tentang jumlah dan kualitas peramal pekerja dari setiap sumber
5. Menindaklanjuti dari setiap permohonan pelamar kerja kemudian melakukan evaluasi efektivitas dengan upaya rekrutmen yang telah dilakukan.¹¹

8. Alasan-alasan rekrutmen

¹⁰*op, cit.* Hlm. 30

¹¹ Yusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Ihsan Cendikia, 2000). Hlm. 40

Rekrutmen dilakukan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (*varancy*) dengan beraneka ragam alasan, antara lain:¹²

1. Berdirinya organisasi baru. Berdirinya kelas baru atau penambahan kelas baru karena meningkatnya jumlah siswa, jadi membutuhkan guru baru pula.
2. Adanya perluasan kegiatan Yang dimaksud perluasan kegiatan seperti halnya kegiatan les atau ekstrakurikuler baru.
3. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-mkegiatan baru adanya rancangan program membuthkan tenaga baru pula.
4. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitive.
5. Adanya pekerja yang pendah ke organisasi lain
6. Mutasi atau pekerja yang pindah ke organisasi lain biasanya dikarenakan pindah rumah atau ikut suami/istri ke daerah lain.
7. Adanya pekerja yang berhenti karena memsuki usia pensiun.
8. Adanya pekerja yang meninggal dunia.¹³

Dari uraian alasan-alasan rekrutmen diatas lembaga pendidikan rekrutmen guru baru karena berbagai alasan seperti halnya terciptanya kegiatan baru, tenaga yang pensiun, meninggal, cuti, dan ada pula yang pinda karena ikut suami/istri. Sehingga lembaga pendidikan membutuhkan tenaga baru (guru) untuk mempelancar kegiatan belajar mengajar sebagaimana biasanya.

9. Saluran–saluran Rekrutmen

Untuk memperoleh guru yang benar-benar tepat bagi sekolah, pihak sekolah bertanggungjawab untuk menyediakan sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat. Sedangkan

¹² Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi ofset, 2003) hlm. 105-106.

¹³ Fautino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Surabaya, Insan Cendikia, 2000),hlm.40

penyedia (tim rekrutmen) bertanggungjawab terhadap penentuan calon yang dipilih dari kumpulan itu. Agar efektif maka perekrut harus mengetahui pegawai apa saja yang bakal diisi dan di mana sumber daya manusia (SDM) yang potensial dapat dicari.

Menurut Ambar T. Sulistiani dan Rosidah saluran-saluran yang dapat digunakan diantara:

- a. *Job posting* (maklumat pegawai) yaitu organisasi mengumumkan lowongan-lowongan pegawai melalui buletin, sekolah, perusahaan atau surat edaran. Metode ini memberikan kesempatan yang sama (adil) kepada seluruh pegawai yang memenuhi syarat untuk mendapat pegawai yang lebih baik.
- b. *Skills Inventory* (menemukan keahlian) yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong.
- c. *Referrals* (rekomendasi pegawai) yaitu dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat profesional untuk sebuah lowongan.
- d. *Walks in*, adalah para pencari kerja yang datang langsung ke departemen SDM untuk mencari kerja.
- e. *Writes in* adalah surat-surat langsung yang dikirim dari lembaga.
- f. Perguruan tinggi, rekrutmen dari perguruan tinggi merupakan sumber utama kebutuhan tenaga manajerial, profesional, dan teknis bagi organisasi.
- g. Lembaga pendidikan, disamping perguruan tinggi, lembaga pendidikan juga menjadi saluran rekrutmen. Lembaga ini meliputi sekolah menengah umum (SMU) dan lembaga pendidikan kejuruan.

- h. *Advertising*, (pengiklanan), dengan iklan para pelamar dapat mengetahui lowongan pekerjaan seperti radio, majalah dan lain –lain.¹⁴

Dari berbagai macam metode atau saluran-saluran rekrutmen di atas, dapat memudahkan para pelamar untuk mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan yang sesuai keahlian yang dimilikinya tentu dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut. Serta untuk mencari informasi lebih mudah yang didapatkan baik dari teman maupun media tersebut. Karena dengan melalui saluran-saluran rekrutmen tersebut mereka dapat mengetahui kesempatan bekerja di sebuah lembaga pendidikan.

10. Kendala-kendala Rekrutmen

Menurut T. Hani Handoko agar proses penarikan berhasil, maka perlu menyadari berbagai kendala. Batasan-batasan ini bersumber dari pelaksanaan penarikan dalam lingkungan eksternal. Berikut kendala-kendala yang paling umum:

1. Kebijakan organisasional. Diantara kebijaksanaan organisasional yang akan mempengaruhi penarikan.
2. Kebijakan promosi. Kebijakan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kepada karyawan sebagai kesempatan pertama untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan.
3. Kebijakan kompensasi kendala umum yang dihadapi pelaksanaan penarikan adalah kebijakan-kebijakan penggajian dan pengupahan.
4. Kebijakan status karyawan
5. Kebijakan penerimaan tenaga local.
6. Rencana-rencana sumber daya manusia. Rencana ini membantu untuk proses penarikan karena meringkas kebutuhan-kebutuhan penarikan di waktu yang akan datang.

¹⁴Ambar T Sulistiani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.,hlm. 71

7. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal, dalam hal ini seperti hal kondisi perekonomian.
8. Persyaratan-persyaratan jabatann, persyaratan dengan sesuai prosedur yang ditetapkan oleh setiap organisasi.
9. Kebiasaan-kebiasaan pelaksanaan penarikan, keberhasilan pelaksanaan diamasa lalu akan membentuk kebiasaan-kebiasaan. Dengan demikian para pelaksana penarikan memerlukan unpan balik positif dan negatif, agar tidak hanya menguntungkan dari pada kebiasaan yang telah terbentuk.¹⁵

B. Guru

1. Pengertian Guru

Guru sebagai salah komponen dalam kegiatan belajar mengajar memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena tugas utama guru dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah

“Mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melati, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁶

Guru dalam pengertian sederhana adalah seorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak harus dilembaga pendidikan formal, tetapi bias juga dimasjid, dimushola, dirumah, dan sebagainya.¹⁷

¹⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 2, (Yogyakarta: BFE), hlm. 71

¹⁶ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat (1)

¹⁷ Departemen Agama RI. *Alquran dan Terjemahannya*, (Jakarta : Cahaya Qur'an, 2011), hlm. 281.

Dari pengertian keduanya dapat disimpulkan, antara pendidik dan guru memiliki arti yang sama yaitu melaksanakan proses pembelajaran (kegiatan belajar mengajar), serta melatih dan menilai hasil pembelajaran. Jadi dapat dikatakan bahwa pendidik adalah guru yang menjadi panutan bagi siswa. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa dan disiplin.

Dalam konsep pendidikan tradisional islam, posisi guru begitu terhormat. Guru diposisikan sebagai orang yang ‘*alim, wara*’, shali dan sebagai *uswah* sehingga guru juga dituntut beramal saleh sebagai aktualisasi dari keilmuan yang dimilikinya.¹⁸

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata, guru adalah “manusia yang memiliki kepribadian sebagai individu pada umumnya terdiri atas aspek jasmaniah, intelektual, sosial, emosional dan moral.”¹⁹

Berkaitan dengan hal ini, sebenarnya guru memiliki peranan yang unik dan sangat kompleks di dalam proses belajar mengajar, dalam usahanya untuk mengantarkan siswa atau anak didik ke taraf yang dicita-citakan.²⁰

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa adalah pendidik profesional, karena ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul dipundak para orangtua. Mereka ini, tatkala menyerahkan anaknya ke sekolah, berarti sekaligus melimpahkan sebagian tanggung jawab pendidikan anaknya kepada guru. Selain itu, guru adalah pekerjaan operasional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

¹⁸ Ngainum Naim, *Menjadi Guru Inspiratif, Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011). Hlm. 5

¹⁹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), cet. Ke-5, hlm. 252.

²⁰ Sardiman. A.M. Loc. Cit.

2. Persyaratan Menjadi Guru

Guru adalah pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.²¹

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi seperti yang telah dijelaskan dalam peraturan pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 bahwa/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.²²

Bab IV Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 kualifikasi akademik yang dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.²³

E Mulyasa dalam bukunya yang berjudul implementasi dan pengembangan kurikulum 2013, menyebutkan ada 9 peran penting guru untuk menunjang keberhasilan dalam implementasi kurikulum 2013. Yaitu:

²¹Undang –undang RI nomor 14 tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen,(Bandung:Citra Umbara, 2009), cet. 2, hlm. 2

²²*Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 62.

²³Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005&Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen, *op. Cit*, hlm. 7-8

Mendidik dengan baik, membelajarkan dengan benar, membimbing secara tertib, melatih dengan gigih, mengembang inovasi yang bervariasi, member contoh dan teladan, meneliti sepenuh hati, mengembang kreativitas secara tuntas, dan menilai pembelajaran.²⁴

Harapannya, setiap guru dapat menjalankan sembilan peran tersebut untuk mendukung keberhasilan dalam pelaksanaan kurikulum 2013.

Dalam perspektif kebijakan nasional, pemerintah pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan UU No. 14 tentang Guru dan Dosen tahun 2005 pada pasal ayat (1) yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, social dan professional.²⁵ Salah satu kompetensi guru, yang dianggap dapat membantu dalam permasalahan tersebut adalah kompetensi pedagogik.

Adapun penjelasan dari ke empat kompetensi tersebut adalah:

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi dalam bahasa Indonesia menurut Echols dan Shadily dalam buku Peningkatan Kompetensi Guru Karya Jejen Musfah, merupakan sarapan dari bahasa Inggris, competence yang berarti kecakapan dan kemampuan.²⁶

McLeod (1990) mendefinisikan kompetensi sebagai perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.²⁷ Sedangkan dalam UU 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 1 ayat (10) disebutkan.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.²⁸

²⁴ E. Mulyasa, *Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013*. Hlm.54-64

²⁵ Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 10 Ayat (1).

²⁶ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru, melalui pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktek*, hlm, 27.

²⁷ Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, (Jakarta: Erlangga, 2013), hlm.1.

²⁸ Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat (10)

Jadi dapat dikatakan bahwa, kompetensi merupakan kemampuan menjalankan aktivitas dalam pekerjaan, yang ditunjukkan oleh kemampuan menstransfer keterampilan dan pengetahuan pada situasi baru, kompetensi guru sendiri merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggungjawab dan layak dimata pemangku kepentingan.

Secara etimologi kata pedagogic berasal dari kata bahasa Yunani (*paedos*= anak dan *agogos* = mengantar atau membimbing).²⁹ jadi pedagogik membimbing anak. Tugas membimbing melekat dalam tugas seorang pendidik, oleh karena itu pedagogic berarti segala usaha yang dilakukan oleh pendidik untuk membimbing anak muda menjadi manusia yang dewasa dan matang.

Kompetensi pedagogic dijelaskan dalam undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, penjelasan pasal 10 ayat 1 dikemukakan bahwa:

Kompetensi pedagogic adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik.³⁰

Sedangkan dalam peraturan pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan pasal 28 ayat 3 butir a menyatakan bahwa:

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.³¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogic guru merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola pembelajaran dan peserta didik.

2. Kompetensi kepribadian

²⁹ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*, (Jakarta Barat: PT Indeks, 2011), hlm 28.

³⁰ *Opcit*

³¹ Peraturan Pemerintah Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 Ayat 3 butir a.

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap. Stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Seorang guru mempunyai peran ganda, peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalah guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan menyayangi siswanya, tetapi disisi lain guru juga harus bersikap tegas jika siswanya berbuat salah.

Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan pribadi guru meliputi hal-hal berikut:

- a. Mengembangkan kepribadian
- b. Berinteraksi dan berkomunikasi
- c. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan.
- d. Melaksanakan administrasi sekolah.
- e. Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.³²

Kepribadian guru penting karena merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswanya. Maka dari itu, seorang guru harus memiliki kepribadian seperti: empati, pelindung siswa, pandai bergaul, kritis dan tegas, kreatif, mampu menguasai diri, beribawa, disiplin, berakhlak mulia serta menjadi tauladan bagi siswa.

Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena disinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang memiliki profesi seorang guru dan juga kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

3. Kompetensi Sosial

³²Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), cet. 9, hlm.16-17.

Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berintraksi dengan orang lain, sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain.

Kemampuan guru berkomunikasi dan berintraksi secara efektif dan menarik dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga pendidikan, orang tua, dan wali murid, masyarakat sekitar dimana pendidik itu tinggal, dan dengan pihak-pihak berkepentingan dengan sekolah. Kondisi menggambarkan bahwa kemampuan sosial guru tampak ketika bergaul dan melakukan intraksi sebagai profesi maupun sebagai masyarakat, dan kemampuan mengimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.³³

4. Kompetensi Profesional

Guru adalah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari segi kesejahteraannya, tetapi juga profesionalitasnya. Sebagai profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup, kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuan menerapkan sejumlah konsep, asa kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten.

Kesesuaian kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi terdiri dari subkompetensi:

- 1) Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum 2013
- 2) Memahami metode keilmuan yang koheren dengan materi ajar.
- 3) Mengikuti pengetahuan perkembangan mutakhir.

³³Saiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan tenaga Kependidikan, op. Cit*, hlm.38

- 4) Memahami konsep antar mata pelajaran yang terkait.
- 5) Menerapkan ilmu akuntansi dalam kehidupan sehari-hari.
- 6) Menguasai langkah-langkah penelitian untuk menambah pengetahuan.

Peranan guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran, guru yang digugu dan ditiru adalah suatu profesi yang mengutamakan intelektualitas, kepandaian, kecerdasan, keahlian berkomunikasi, kebijaksanaan dan kesabaran yang tinggi. Tidak semua orang dapat menekuni profesi guru dengan baik karena jika seorang tampak pandai dan cerdas bukan penentu keberhasilan orang tersebut.³⁴

1. Tugas pokok guru

Menurut Sukandi dalam bukunya yang berjudul guru profesional guru masa depan yang mengatakan bahwa terdapat lima tugas pokok yang harus dimiliki yakni:

- a. Merencanakan kegiatan pembelajaran, artinya sebelum melaksanakan pembelajaran guru harus perencanaan terlebih dahulu yang mana perencanaan ini berfungsi untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya. Sehingga proses pembelajaran benar-benar tersusun dengan baik agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Terdapat lima persiapan yang dilakukan sebelum kegiatan pembelajaran dilaksanakan, yakni:
 - 1) Menganalisis materi pelajaran
 - 2) Program tahunan/program semester
 - 3) Silabus/satuan pelajaran
 - 4) Rencana pembelajaran
 - 5) Program perbaikan dan pengayaan
- b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran, setelah guru membuat rencana pembelajaran maka tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran. Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para siswa, penjelasannya mudah dipahami penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan bagaimana guru dapat mengkodifikasi kelas.
- c. Evaluasi pembelajaran, langkah yang dilakukan guru berikutnya ialah mengevaluasi hasil pembelajaran, dalam mengevaluasi kegiatan pembelajaran guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Selain itu, guru juga harus memperhatikan soal-soal evaluasi yang digunakan berdasarkan dengan kondisi peserta didik.
- d. Menindaklanjuti hasil pembelajaran, setelah melakukan evaluasi pembelajaran langkah yang dilakukan guru selanjutnya ialah menindaklanjuti hasil pembelajaran.

³⁴*Ibid*, hlm. 39-40