BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Motivasi Kerja 1» Pengertian Motivasi Kerja

A De Cenzo and Stephen P. Robbins mengatakan, Motivation is the willingness to do something, conditioned by the motivation potential of a job. Atau dengan kata lain bahwa motivasi adalah sesuatu keinginan untuk mencapai sesuatu dan terkondisi oleh kemampuan berinteraksi untuk memuaskan berbagai kepentingan atau untuk memenuhi kepentingan bagi individu.[[1]](#footnote-1) Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam manajemen pendidikan, karena keberhasilan organisasi pendidikan dalam pencapaian tujuan sebagian besar bergantung pada kemauan guru untuk bekerja. Sedangkan menurut Gitosudarmo dan Sudita, motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.[[2]](#footnote-2) Dorongan tersebut berupa kemauan dan keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu. Dapat dikatakan bahwa motivasi adalah merupakan hal yang sangat penting bagi seseorang, baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun yang berasal dari luar karena karena berperan untuk menggerakkan perilaku untuk mencaai tujuan.

Sejalan dengan perkembangan studi-studi tentang motivasi, berkembang pula teori-teori motivasi. Menurut Usman, salah satu yang sangat terkenal adalah teori Hirarki Kebutuhan yang dikonstruksi oleh Maslow yang sebenarnya hendak mengatakan bahwa perilaku manusia ditentukan oleh motif yang mendorong terjadinya tindakan tersebut. Motif ini tergantung pada kebutuhan seseorang yang akan melakukan tindakan. Kekuatan utama teori Maslow sebenarnya terletak pada tiga hal, yaitu:

1. Inventarisasi Maslow tentang jenis kebutuhan manusia;
2. Prioritas kebutuhan masing-masing individu secara hirarkis adalah berbeda; dan
3. Kebutuhan seseorang secara hirarkis akan berbeda setiap waktu.[[3]](#footnote-3)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan, yang didasarkan pada kerangka acuan keberhasilan. Atau dengan kata lain, kesediaan, dorongan dan upaya seseorang yang mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik yang diukur melalui indikator: memperoleh imbalan, teijalinnya kerjasama, penghargaan, aktualisasi diri dan kepuasan dalam lingkungan kerja.

1. Tujuan Motivasi Kerja

Tindakan motivasi memiliki tujuan yang sangat berarti bagi kinerja seorang pegawai atau karyawan, terutama untuk seorang guru. Komaruddin menguraikan 13 tujuan motivasi bagi seorang karyawan sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Menciptakan dan mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana yang kondusif.
7. Menciptakan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
11. Meningkatkan antusiasme dan kepuasan karyawan.
12. Meningkatkan keterbukaan dan komunikasi sesama karyawan dan atasan.
13. Mencari pemecahan secara sinergi terhadap setiap permasalahan dengan cepat dan tepat.[[4]](#footnote-4)
14. Dimensi dan Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan teori Mc. Clelland’s Achievement Motivation Theory, setidaknya ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu: (1) Motif; (2) Harapan dan (3) insentif. Ketiga dimensi dari motivasi tersebut, dapat di uraikan secara singkat sebagai berikut:

1. Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri seseorang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu tersebut dapat diakibatkan oleh hasil peroses pemikiran dari dalam diri guru maupun berasal dari luar dirinya. Sehubungan

dengan motif ini, setiap guru sangat membutuhkannya untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik .

1. Harapan

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Secara umum harapan dapat diartikan sebagai sesuatu keyakinan sementara pada diri seseorang bahwa suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya.

Dalam konsep ini harapan tersebut dapat dinilai nol (harapan sama sekali tidak ada). Tetapi dapat pula dinilai satu, bila sangat yakin bahwa hasilnya pasti positif ada. Secara sederhana, teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang dalam organisasi bergantung pada harapannya. Sehubungan dengan harapan ini, seseorang akan mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi tinggi dalam melaksanakan sebuah tugas, jika ia berkeyakinan bahwa dari prestasinya itu, ia dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar. Sebaliknya seseorang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan dihargai lebih tinggi tidak akan pula berusaha meningkatkan prestasinya.

Berkaitan dengan teori harapan tersebut, maka Hasibuan menambahkan indikator-indikator tentang harapan (hal-hal yang diinginkan) para guru sebagai berikut:

1. Kondisi kerja yang baik;
2. Perasaan ikut terlibat “terlibat”;
3. Pendisiplinan yang bijaksana;
4. Penghargaan penuh atas persoalan-persoalan pribadi;
5. Loyalitas pimpinan terhadap guru;
6. Pemahaman yang simpatik; dan
7. Jaminan pekerjaan.5
8. Insentif

Insentif adalah sesuatu yang dapat memotivasi (merangsang) kemampuan kerja salah satunya dengan cara memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada guru dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan guru agar dalam diri guru timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Ada beberapa kriteria ukuran (indikator-indikator) tentang imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang dikemukakan oleh Hasibuan adalah sebagai berikut:

1. Intrinsik
2. penyelesaian.
3. Pencapaian/prestasi.
4. Ekstrinsik
5. Finansial
6. Gaji dan upah
7. Tunjangan
8. Antar pribadi
9. Promosi.6

Sasaran utama proses pemberian imbalan adalah untuk menarik orang-orang menjadi anggota organisasi, mempertahankan mereka untuk tetap datang bekerja dan motivasi mereka untuk berprestasi tinggi. Prestasi pemberian imbalan tertentu harus

dibahas jika ingin mencapai sasaran. Yaitu harus ada imbalan tertentu harus dibahas jika ingan mencapai sasaran. Yaitu harus ada imbalan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, orang membandingkan antara imbalan yang mereka terima dan imbalan yang diterima orang lain dan perbedaan individual dalam pilihan jenis imbalan merupakan masalah yang penting dipertimbangkan. Para pimpinan mempunyai banyak sarana untuk mengelola imbalan intrinsik dan ekstrinsik. Tiga dari metode yang populer adalah penguatan positip, pemodelan dan penerapan prisip- prinsip teori harapan.

Dalam memberikan motivasi kepada guru, kepala sekolah hendaknya dapat menciptakan hubungan komunikasi yang hangat dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Dengan demikian, memungkinkan para guru meningkatkan semangat keijanya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Seorang guru memiliki kebutuhan kerja dengan tempat dan iklim organisasi sekolah. MSP. Hasibuan menjelaskan hal tersebut dapat diukur dengan indikator berikut:

1. Upah yang adil dan layak;
2. Kesempatan untuk maju;
3. Pengakuan sebagai individu;
4. Keamanan bekerja;
5. Tempat kerja yang baik;
6. Penerimaan oleh kelompok;
7. Perlakuan yang wajar; dan
8. Pengakuan atas prestasi.[[5]](#footnote-5)
9. Cara Menimbulkan dan Memupuk Motivasi Kerja-

Menimbulkan dan memupuk motivasi pada diri seseorang berarti menggusahakan motif-motif tertentu untuk menguasai orang tersebut sehingga hasil motif yang diinginkan dapat teijadi sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Martin Handoko menguraikan ada beberapa cara efektif menimbulkan motif pada diri

o

seseorang antara lain :

1. Menjelaskan Tujuan

Makin jelas tujuan yang akan dicapai, tentu makin kuat pula usaha untuk mencapainya. Sebaliknya, makin tidak jelas tujuan yang akan dicapai, makin lemah juga usaha untuk mencapainya. Oleh sebab itu bila para pendidik ingin menimbulkan motif tertentu dalam diri anak didik, penting sekali terlebih dahulu memberi penjelasan tentang tujuan yang akan dicapai.

1. Pentingnya Mencapai Tujuan

Di sini perlu ditunjukkan alasan-alasan mengapa tujuan itu perlu dicapai. Bila ternyata tujuan yang akan dicapai tersebut benar-benar dirasa kepentingannya, mungkin karena sangat diperlukan sebagai prasyarat untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi; maka akan menjadi lebih besarlah dorongan untuk mencapainya. Kepentingan yang dimaksud di sini bukan kepentingan diri sendiri, melainkan juga kepentingan orang lain, masyarakat, agamanya, negaranya, dan lain-lain. [[6]](#footnote-6)

1. Insentif

Perjalanan soal insentif in harus benar-benar real berdasarkan bukti-bukti yang nyata. Jangan mengelabui orang dengan insentif yang muluk-muluk. Insentif tidak harus berupa materi, melainkan juga dapat berupa kepuasan batin, nilai hidup, tanda penghargaan, dan lain-lain.

Sedangkan untuk mengembangkan dan memperkuat motivasi lanjut Martin Handoko antara lain:

1. Menjelaskan tujuan yang akan dicapai.
2. Memadukan motif-motif yang sudah dimiliki.
3. Merumuskan tujuan-tujuan sementara yang lebih dekat sifatnya.
4. Memberitahukan hasil kerja yang telah dicapai.
5. Mengadakan persaingan.
6. Merangsang pencapaian tujuan.
7. Memberikan contoh yang positif.9

Dengan demikian motivasi tidak tumbuh dengan sendirinya, melainkan motivasi ditimbulkan dan dikembangkan serta terus diperkuat agar hasil yang dicapainya menjadi maksimal.

B. Guru dan Kompetensi

1. Pengertian Guru dan Tugasnya

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen guru dijelaskan bahwa: Guru adalah pendidik 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.[[7]](#footnote-7) Demikian juga yang dijelaskan dalam Undang-undang Pendidikan No.2 Tahun 1989 seperti yang dikutip oleh Piet Sahertian bahwa guru adalah pembimbing, pengajar dan pelatih. Sebaiknya tugas guru tidak hanya bersifat mengajar tetapi harus dipahami dalam makna yang luas, bahwa tugas guru meliputi tugas personal, tugas sosial dan profesional. [[8]](#footnote-8) Menurut Hadari Nanawi, guru adalah seorang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan.[[9]](#footnote-9) Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia guru berarti orang yang kerjanya adalah mengajar.[[10]](#footnote-10) Dengan demikian pada hakikatnya guru merupakan orang yang mengajar atau memberi ilmunya melalui pembinaan dan semacamnya kepada orang lain. Pandangan lain dikemukakan oleh Soeganda Poerbakawadja dan H.A.H. Harahap dalam Kamus Ensiklopedi Pendidikan bahwa guru bukannya pengajar semata-mata tetapi ia adalah pendidik.[[11]](#footnote-11)

Guru yang setiap hari bergaul dengan murid-muridnya akan mengemban tugas sebagai pendidik yang berkewajiban membantu pertumbuhan dan perkembangan murid, mewujudkan kedewasaannya serta bertanggungjawab dalam melaksanakan

tugas. Karena itu guru merupakan faktor yang paling utama serta berpengaruh di samping komponen lainnya dalam membimbing anak di sekolah. Sebab melalui mereka proses transformasi ilmu dan teknologi dapat terjadi atau melalui mereka peserta didik dari semula tidak tahu menjadi tahu.

Singgih D. Gunarsa mengatakan bahwa bila seorang mengajar, itu berarti ia

sudah mengemban tugas moral, yaitu tugas moral sebagai orang yang dianggap dapat

menurunkan apa yang ia miliki untuk memberikan pengetahuannya. Artinya bahwa ia

tidak akan menghianati ilmu pengetahuannya, untuk menjadikan anak seorang

manusia yang berguna.[[12]](#footnote-12) Hal yang sama disampikan oleh Weinata Sairin bahwa:

Guru bertugas untuk membina peserta didik secara terus-menerus sebagai manusia yang dapat bertanggungjawab. Usaha pembinaan tidak hanya melalui jalur pengajaran saja tetapi melalui pendidikan dalam arti yang luas. Pembinaan itu harus dilakukan terus-menerus dan berkelanjutan dalam bentuk atau cara seperti pergaulan. Pendidikan hanya dapat terjadi dalam suasana pergaulan, pergaulan antara guru dan peserta didik. Komunikasi timbal balik antara guru dengan murid perlu diciptakan secara optimal, tidak hanya dalam ruang kelas tetapi juga di luar lingkungan sekolah. Guru dalam keseluruhan aspek kehidupannya merupakan panutan peserta didik.[[13]](#footnote-13)

1. Peran Guru Dalam Pembelajaran

Guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan peserta didik di sekolah atau dengan kata lain guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mencapai dan mewujudkan tujuan hidupnya dengan baik. Karena itu tanpa bantuan dan bimbingan seorang guru maka bakat, minat, kemampuan serta

potensi-potensi yang dimiliki oleh peserta didik tidak akan berkembang. Sehubungan dengan hal ini dan dalam kaitannya dengan kelancaran proses belajar mengajar maka menurut Dimyati dan Mudjiono bahwa adapun peran guru dalam melangsungkan proses belajar mengajar ialah:

1. Membuat desain pembelajaran secara tertulis, lengkap dan menyeluruh.
2. Meningkatkan diri untuk menjadi seorang guru yang berkepribadian utuh.
3. Bertindak sebagai guru yang mendidik.
4. Meningkatkan profesionalitas keguruan.
5. Melakukan pembelajaran sesuai dengan berbagai model pembelajaran yang disesuaikan dengan kondisi siswa, bahan belajar dan kondisi sekolah setempat. Penyesuaian tersebut dilakukan untuk peningkatan mutu belajar.
6. Dalam berhadapan dengan siswa guru berperan sebagai fasilitator belajar, pembimbing belajar pemberi balikan mengajar.[[14]](#footnote-14)

Dalam pembelajaran guru harus menempatkan diri sebagai:

1. Pemimpin belajar, artinya merencanakan, mengorganisasikan,. Melaksanakan dan mengontrol kegiatan siswa. Mengontrol kegiatan siswa belajar terutama menentukan tujuan belajar siswa, apa yang harus dilakukan siswa, sumber- sumber belajar mana yang harus dipersiapkan . Mengorganisasi kegiatan belajar artinya menentukan dan mengarahkan siswa belajar dengan baik, mengatur lingkungan belajar siswa dan mengoptimalkan sumber-sumber belajar. Melaksanakan pengajaran dalam pengertian melakukan rencana di atas dalam bentuk tindakan nyata membantu siswa belajar. Mengontrol kegiatan belajar siswa dimaksudkan mengawasi, memberikan bantuan , bimbingan, petunjuk, menilai proses belajar dan hasil belajar yang dicapai.
2. Fasilitator belajar, artinya memberikan kemudahan-kemudahan kepada siswa dalam melakukan kegiatan belajar. Kemudahan tersebut bisa diupayakan dalam berbagai bentuk antara lain: menyediakan sumber dan alat-alat belajar sepeti buku cetak, alat peraga dan alat belajar lainnya, menyediakan waktu belajar yang cukup kepada semua siswa yang memerlukannya, menunjukkan jalan keluar dalam pemecahan masalah yang dihadapi siswa.
3. Moderator belajar, artinya sebagai pengatur arus kegiatan belajar siswa. Sebagai moderator guru menampung persoalan yang diajukan oleh siswa dan mengembalikan lagi persoalan tersebut kepada siswa lain untuk dijawab dan dipecahkannya. Selain mengatur arus kegiatan belajar guru sebagai moderator juga bersama-sama dengan siswa menarik kesimpulan atas jawaban masalah sabagai hasil belajar siswa dengan berdasar kepada semua pendapat yang telah diberikan atau diajukan siswa.
4. Motivator belajar, artinya sebagai pendorong agar siswa mau melakukan kegiatan belajar. Sebagai motivator guru harus menciptakan kondisi kelas merangsang siswa melakukan kegiatan belajar,baik kegiatan belajar secara individual maupun secara berkelompok. Untuk menjadikan kegiatan belajar sebagai bagian dari kebuTuhan siswa maka sebagai motivator guru harus menumbuhkan kesadaran bagi siswa melalui ungkapan-ungkapan seperti: tujuan belajar hari ini adalah untuk meraih hari esok yang lebih baik, tiada hari tanpa belajar adalah semboyan bagi orang yang punya masa depan yang cemerlang, pengetahuan adalah sumber kehidupan dan kebahagiaan.
5. Evaluator artinya sebagai penilai yang objektif dan konprehensif. Sebagai evaluator, guru berkewajiban mengawasi, memantau proses belajar siswa dan hasil-hasil belajar yang dicapainya. Disamping itu guru berkewajiban melakukan upaya perbaikan proses belajar siswa, menunjukkan kelemahan belajar siswa dan cara memperbaikinya baik kepada siswa secara perorangan maupun secara kelompok/kelas sampai taraf mana aktivitas belajar yang dilakukan oleh siswa harus ditemukan sebagai bahan untuk mengembangkan kegiatan belajar selanjutnya.
6. Tugas dan Panggilan Guru Menurut Alkitab

Alkitab secara harafiah tidak menuliskan tugas dan panggilan guru dengan rinci. Namun, beberapa bagian Alkitab yang dapat dijadikan dasar untuk mahami tugas dan panggilan guru dengan baik. Adapun tugas dan panggilan guru tersebut adalah sebagai berikut:

1. Guru sebagai Pemimpin dan Teladan

Mendidik siswa adalah suatu pekerjaan yang tidak dapat dilepaskan dari tindakan yang membutuhkan kemampuan untuk memengaruhi, mengordinir siswa dalam kegiatan belajar. Seorang guru Kristen harus memahami dirinya sebagai pemimpin yang sekaligus menjadi teladan bagi siswanya. Dalam menjalankan tugas tersebut, ia terpanggil sebagai pelayan dan hamba (bnd. Markus 10: 43-45). Jika seorang guru mengambil posisi sebagai seorang pemimpin Kristen bagi siswanya. [[15]](#footnote-15) maka seperti yang dijelaskan oleh Yakob Tomatala bahwa seorang pemimpi Kristen terpanggil oleh Allah kepada tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pelayan dengan status sebagai hamba Allah, bukan terpanggil kepada suatu posisi atau jabatan tertentu, tetapi ia terpanggil kepada tugas dan tanggung jawab sebagai pelayan dan hamba Allah.[[16]](#footnote-16) Dengan demikian, guru sebagai pemimpin haruslah menjadi pelayan bagi murid-muridnya. Dalam hal ini ia juga menjadi teladan dan panutan bagi murid- muridnya.

1. Guru sebagai Gembala

Alkitab dengan jelas mengatakan bahwa tugas gembala adalah tugas yang berat. Dari pagi sampai malam, si gembala berjalan bersama kawanan dombanya untuk mencari rumput dan air minum, dan sumur pada siang hari. Seorang gembala adalah seorang yang bekerja sampai lelah, ia harus waspada dan berani serta mau mempertaruhkan nyawanya sendiri untuk dombanya (bnd. Yohanes 10:11). Antara gembala dan domba ada hubungan yang baik, domba-domba mengenal gembalanya dan gembalanya mengasihi dombanya satu persatu[[17]](#footnote-17) Dengan demikian gembala harus mengetahui dimana domba-dombanya, bagaimana keadaanya dan apa yang dilakukannya. Sehubungan dengan itu, guru sebagai gembala harus mengenal tiap- tiap muridnya bukan namanya saja melainkan segala sesuatu yang ada dalam diri anak seperti: kemampuan, potensi, minat, kebiasaan, hobi, sikap, kepribadian, dan latar belakangnya.[[18]](#footnote-18) Sebagi gembala yang baik guru tidak hanya bekerja sebatas ruang dan jam kelas melainkan terlibat dalam seluruh kegiatan di luar jam kelas berupa konseling, ibadah, reat-reat dan lain-lain.[[19]](#footnote-19) [[20]](#footnote-20) Dengan demikian guru bertanggung jawab penuh sebagai Pembina, pengasuh dan pendidik serta menuntun peserta didik kepada kebenaran apabila peserta didik melakukan penyimpangan.

1. Guru sebagai Pendidik

Mengajar dalam arti luas berarti menolong orang bertumbuh dalam pemahaman dan nilai-nilai hidup sedangkan mengajar dalam arti sempit adalah berarti memberi pengetahuan. Guru sebagai pengajar ibarat seorang penabur, setiap hari ia menabur rupa-rupa benih seperti benih kepribadian, disiplin, perilaku, iman, ilmu, pelayanan, kejujuran, keuletan, kemandirian, moral, benih belas kasih terhadap nara didiknya.[[21]](#footnote-21)

Selain jabatan-Nya sebagai penebus dan pembebas. Yesus juga sebagai Guru yang Agung. Keahlian-Nya sebagai seorang guru umumnya diperhatikan dan dipuji oleh orang Yahudi, mereka menyebut dia “Rabbi”. Gelar ini menyatakan betapa Ia

disegani dan dikagumi oleh orang sebangsa-Nya sebagai seorang pengajar yang mahir dalam segala soal ilmu ketuhanan (Mat.7:29).[[22]](#footnote-22)

Dari keempat kitab Injil, beberapa kali ditemukan kata mengajar (Mat.4:23;Mrk l:35-39;Luk.4:42-44). Hal ini berarti bahwa mengajar merupakan bagian yang amat penting dalam pelayanan Yesus, Ia mengajar di Bait Allah, di atas bukit, dipantai, danau atau perahu nelayan, di tepi sumur, di rumah orang kaya ataupun di rumah yang sederhana, di depan pembesar-pembesar agama dan pemerintah, bahkan sampai di kayu salib. Dalam pengajaran-Nya juga, Yesus tidak terikat pada waktu tertentu, siang malam bahkan setiap saat Ia bersedia menerangkan jalan keselamatan dan kerajaan surga yang telah datang kepada siapa saja yang ingin belajar kepada-Nya [[23]](#footnote-23)

Cara mengajar Yesus juga sangat istimewa. Biasanya Tuhan Yesus tidak membentangkan suatu ajaran dengan menyuruh orang mempercayai itu tetapi ia menolong mereka berpikir sendiri dan menarik kesimpulannya sendiri dari apa yang telah dijelaskan-Nya kepada mereka. Banyak metode yang digunakan oleh Tuhan Yesus antara lain ceramah, bimbingan, menghapalkan, perwujudan, dialog, studi, perjumpaan dan perbuatan simbolis.[[24]](#footnote-24)

Selain Yesus Kristus, sebagai tokoh utama dan terutama dalam Perjanjian Baru yang dijadikan teladan bagi guru, tokoh lain yang layak di jadikan acuan, yakni

Rasul Paulus. Setelah Paulus bertobat, ia menjadi seorang hamba Tuhan dan berkeinginan untuk memberitakan Injil tentang Yesus Kristus. Dalam perjalanannya, ia banyak mengajar orang-orang yang ditemuinya.

Dengan keyakinan yang kuat dan iman yang teguh membuat Rasul Paulus selalu siap sedia untuk bertukar pikiran, mengajar, menegur, dan mengajak. Pengajarannya pun tidak hanya diberitakan dalam bentuk kata-kata tetapi ia juga memberikan pengajaran melalui surat-surat yang disampaikan kepada jemaat-jemaat. Ia mengajar dimana saja, tidak ada tempat yang dianggapnya kurang layak untuk memberitakan Injil, di rumah-rumah tempat ia menumpang, lorong-lorong kota, di atas kapal, di pasar dan dalam kumpulan kaum filsuf. Metode yang digunakan oleh Paulus dalam menyampaikan pengajarannya, antara lain berkhotbah, tanya jawab, mendidik dan membina.

Sehubungan dengan profesi guru, Jansen Sinamo menjelaskan ada delapan (8) etos keguruan:

1) Keguruan adalah rahmat; aku mengajar dengan ikhlas penuh syukur, 2) Keguruan adalah amanah; aku mengajar dengan benar penuh tanggungjawab, 3)Keguruan adalah panggilan; aku mengajar tuntas penuh integritas, 4) Keguruan adalah aktualisasi; aku mengajar dengan serius penuh semangat, 5) Keguruan adalah ibadah; aku mengajar dengan cinta penuh dedikasi, 6) Keguruan adalah seni; aku mengajar cerdas penuh kreatif, 7) Keguruan adalah kehormatan; aku mengajar dengan tekun penuh keunggulan, 8) Keguruan adalah pelayanan; aku mengajar sebaik-baiknya penuh kerendahan hati.

Dari penjelasan Jansen Sinamo tersebut, dapat dipahami bahwa profesi guru

bukanlah sekadar profesi yang olehnya seseorang mendapatkan penghasilan secara [[25]](#footnote-25) finansial, tetapi lebih dari itu merupakan panggilan pelayanan dan ibadah yang dijalankan dengan penuh dedikasi dan kerendahan hati. Dengan demikian, bagi seorang guru Kristen, menerima profesinya juga sebagai berkat Tuhan yang harus dipertanggungjawabkan sebagai ibadah kepada-Nya (bnd. Fil.2:12).

1. Kompetensi Guru
2. Pengertian Kompetensi Guru

Secara umum kompetensi guru berarti kemampuan profesional guru dalam mengajar. Dalam Kamus Bahasa Indonesia kontemporer, kompetensi diartikan sebagai wewenang atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu.[[26]](#footnote-26) Sedangkan sedangkan dinas pendidikan (depdiknas) merumuskan definisi kompetensi sebagaimana yang ditulis oleh Abdul Majid yakni sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak[[27]](#footnote-27). Abdul Majid yang mendefinisikan kompetensi sebagai seperangkat tindakan intelegen yang penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu.[[28]](#footnote-28) Berdasarkan pemahaman di atas maka sifat intelegen yang dimaksud oleh Abdul Majid adalah menunjuk kemahiran, ketetapan dan keberhasilan seseorang dalam bertindak, sedangkan sikap tanggung jawab menunjuk kepada kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, ‘kompeten’ berarti cakap, berkuasa untuk (menentukan, memutuskan) sesuatu; berwewenang. Kompetensi diartikan sebagai kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutusakan sesuatu); kemampuan menguasai... . Dalam konteks ini, kompetensi diartikan sebagai karakteristik-karkteristik yang dapat diidentifikasi dari seseorang yang melakukan pekerjaan secara efektif.[[29]](#footnote-29) Karakteristik tersebut dapat meliputi motif, sifat, keterampilan, citra diri, peranan sosial dan pengetahuan yang dimiliki. Dapat dipahami bahwa kompetensi yang berhubungan kemampuan personal dapat diidentifikasi dalam kemampuan melakukan untuk mencapai hasil atau melakukan tugas dengan berhasil berupa pengetahuan, keahlian, sikap, nilai atau karakteristik.

Kepmendiknas No.045/U/2002 menyebutkan kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja. Sedangkan menurut UU No. 14 tahun 2005, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Ada empat

kompetensi yang ditekankan pada undang-undang tersebut, yakni kompetensi

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Sehubungan dengan keprofesionalan seorang guru dalam menjalankan

tugasnya, Hamzah B. Uno menjelaskan bahwa:

agar guru dalam menjalankan tugasnya dapat berjalan secara profesional, beberapa prinsip yang harus dipertimbangkan sehubungan dengan kemampuan guru, antara lain: I) membangkitkan perhatian peserta didik pada materi pelajaran serta dapat menggunakan media dan sumber belajar yang bervariasi, 2) membangkitkan minat peserta didik untuk aktif dalam berpikir serta mencari dan menemukan sendiri pengetahuan, 3)mengajar sesuai dengan usia dan tahapan perkembangan peserta didik, 4) memerhatikan dan memikirkan korelasi dengan berbagai mata pelajaran lain dan praktik nyata dalam kehidupan sehari-hari, 5) menjaga konsentrasi belajar peserta didik dengan tetap memberi kesempatan berupa pengalaman secara langsung, mengamati/meneliti dan menyimpulkan pengetahuan yang didapatnya, 6) mengembangkan peserta didik untuk tetap membangun hubungan sosial baik dalam kelas maupun di luar, melayani peserta didik sesuai dengan perbedaan dan keunikan setiap individu.[[30]](#footnote-30)

Secara rinci dalam dalam Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 7 ayat 1 ditetapkan dengan jelas sembilan prinsip profesionalisme guru yaitu:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
2. Memilili komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia.
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Dari Undang-Undang di atas, jelas bahwa paradigma baru pendidikan nasional

menempatkan pendidik sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan

melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan

pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada

masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.[[31]](#footnote-31) Profesional adalah

pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan

kehidupannya yang memerlukan keahlian, atau kecakapan yang memenuhi standar

mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi.[[32]](#footnote-32) Kunandar

menjelaskan bahwa guru yang profesional adalah:

Orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Secara keseluruhan, ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru agar dapat melaksanakan tugas secara profesional, yakni: 1). Kompetensi Kepribadian; kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik. Hal ini akan nampak melalui kemampuan serta memiliki konsistensi dan bertindak sesuai dengan norma, memiliki etos kerja sebagai guru yang dapat dibanggakan, berpikir dan bertindak kritis serta mengembangkan potensi diri secara optimal, 2). Kompetensi Pedagogik; kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kemampuan ini meliputi pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum, kemampuan merancang dan melaksanakan pembelajaran sesuai kebutuhan peserta didik serta mengembangkan dan memaksimalkan potensi peserta didik. Untuk selanjutnya, kompetensi ini akan dibahas secara khusus, 3). Kompetensi profesional; Kompetensi profesional guru adalah kemampuan kecakapan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki guru yang diperoleh melalui proses pendidikan, keguruan, pelatihan dan pengembangan maupun sejenisnya. Kompetensi ini akan tercermin melalui penguasaan ilmu pengetahuan secara luas dan mendalam menguasai materi dan kurikulum sesuai keilmuan serta metodologi yang tepat dan kontekstual sesuai nilai budaya, 4). Kompetensi sosial; kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua serta masyarakat sekitar.[[33]](#footnote-33) [[34]](#footnote-34) [[35]](#footnote-35)

Dari berbagai penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan satu tugas atau peran, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai-nilai kepribadian dan budaya serta kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Dalam hal ini, guru dituntut untuk memenuhi empat kategori kompetensi yakni kompetensi: kepribadian, profesional, pedagogik dan sosial.

Tokoh lain yang mendefinisikan kompetensi ialah E. Mulyasa yang mengatakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Sedangkan menurut Mc. Ashan seperti yang dikutip oleh E. Mulyasa, kompetensi ialah sebagai pengetahuan, keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan

T®

psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Dari pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa selain empat kopetensi guru (pedagogik, professional, sosial dan kepribadian) kompetensi guru juga dapat dilihat dalam tiga bidang yaitu kompetensi bidang kognitif, kompetensi bidang afektif dan kompetensi bidang psikomotorik. Kompetensi kognitif ialah kemampuan intelektual seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan menguasai cara mengajar, pengetahuan tentang administrasi kelas, pengetahuan tentang cara menilai hasil belajar siswa. Kompetensi afektif ialah kesiapan kesediaan guru terhadap berbagai hal dengan tugas dan profesinya misalnya sikap menghargai pekerjaannya, mencintai dan memiliki perasaan senang terhadap mata pelajaran yang dibina, sikap toleransi terhadap teman profesinya, memiliki kemauan yang keras untuk meningkatkan hasil pekerjaannya. Dan kompetensi psikomotorik ialah kemampuan guru dalam berbagai keterampilan seperti keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, keterampilan menumbuhkan semangat belajar siswa, keterampilan menyusun persiapan atau perencanaan mengajar dan keterampilan melaksanakan administrasi kelas.[[36]](#footnote-36)

Bertolak dari betapa pentingnya peran guru dalam proses pembelajaran seperti yang telah diuraikan di atas maka dalam menyampaikan pelajaran kepada siswa pada dasarnya guru harus memperhatikan tiga aspek yakni aspek kognitif (pengetahuan), Aspek afektif (nilai/sikap) dan psikomotorik (keterampilan). Pentingnya ketiga aspek tersebut diperhatikan oleh guru karena melihat eksistensinya manusia terdiri dari tiga dimensi yaitu tubuh, akal dan roh. Ketiga dimensi ini saling terkait antar satu dengan yang lain karena itu perlu dipelihara agar tetap seimbang. Karena jika manusia hanya dipelihara tubuhnya saja sedangkan akal dan rohnya tidak diperhatikan maka manusia tersebut kuat hanya secara fisik sedangkan hatinya kering dan gersang sehingga hidupnya hampa dan tidak tentram. Begitu juga halnya jika manusia diasah hanya otaknya saja sedangkan tubuh dan rohnya tidak dijaga maka manusia tersebut ibarat orang yang memiliki pengetahuan tetapi tubuhnya tidak sehat dan rohnya tumpul sehingga hatinya pun tidak tentram. Demikian pula jika manusia hanya dipelihara rohnya sedangkan tubuhnya dan akalnya tidak dipelihara dan dibekali maka kehidupan manusia tersebut akan timpang.[[37]](#footnote-37)

Melihat pernyataan di atas maka setiap guru dalam mengembangkan kompetensinya sesuai dengan bidangnya masing-masing di sekolah, hendaknya juga memperhatikan dan mengembangkan ketiga aspek yang ada di atas supaya dengan demikian murid dapat memiliki pengetahuan, nilai/sikap dan keterampilan yang baik sesuai dengan ajaran imannya.

Secara khusus bagi guru Pendidikan Agama Kristen (PAK) dalam mengembangkan aspek kognitif (pengetahuan) bagi nara didiknya berdasarkan Pendidikan Agama Kristen sebagai bidangnya ialah mendidik dan menanamkan dalam diri siswa akan rasa percaya dan mengetahui tentang kebenaran-kebenaran yang merupakan pokok-pokok esensial dalam iman Kristen. Karena orang Kristen memiliki doktrin yang berbeda dengan Agama lain maka sebagai guru PAK yang memiliki kompetensi di bidang ini perlu mengajar siswanya tentang doktrin-doktrin Agama Kristen tersebut supaya dengan demikian nara didik memiliki pengertian dan pengetahuan akan ajaran-ajaran dalam Agama Kristen.[[38]](#footnote-38) Sedangkan pengembangan aspek afektif dilakukan dengan cara menumbuhkan sikap keyakinan dalam diri siswa, yakni keyakinan terhadap Allah yang setia dan menyelamatkan dalam Yesus Kristus.

Dalam mengembangkan aspek afektif ini ada beberapa tugas yang perlu diperhatikan dan dilakukan oleh guru PAK antara lain: guru harus membimbing siswanya dalam perkembangan spiritualnya (rohaninya) atau dengan kata lain guru menolong peserta didik untuk bertumbuh secara rohani. Guru PAK harus menolong peserta didik mengembangkan sikap hormat, kagum dan heran akan kebaikan Allah yang nyata dalam kehidupan manusia serta mengajak siswa untuk membangun dan memperdalam relasi persaudaraan dengan semua orang[[39]](#footnote-39). Sedangkan dalam aspek Psikomotorik guru mengajak siswa untuk memiliki sikap bertindak yakni bertindak dalam memberitakan Injil sebagai kabar baik dan bertindak dalam hal mengasihi semua orang serta melatih siswa untuk terampil dalam mengerjakan tugas dan terampil dalam mengatur waktu belajar dengan baik.[[40]](#footnote-40)

Dalam UU No. 14 tahun 2005, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Ada empat kompetensi yang ditekankan pada undang-undang tersebut, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Dapat dipahami bahwa kompetensi yang berhubungan kemampuan personal dapat diidentifikasi dalam kemampuan melakukan untuk mencapai hasil atau melakukan tugas dengan berhasil berupa pengetahuan, keahlian, sikap, nilai atau karakteristik. Berdasarkan beberapa pengertian kompetensi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah merupakan keahlian dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat diterapkan dan dinyatakan dalam pikiran dan tindakan.

1. Kualitas Kompetensi Guru

Kualitas kompetensi guru dalam mengajar tidak terlepas dari pembahasan kualitas guru itu sendiri. Kualitas merupakan istilah yang berkaitan dengan sudut pandang dan sudut kepentingan pengguna istilah. Kualitas merupakan suatu keindahan, kebenaran yang pasti dan tanpa kompromi. Sanusi Achmad menyatakan bahwa “secara substantif istilah kualitas (mutu) itu sendiri mengandung dua hal:

1. Pertama Sifat dan Taraf

Sifat adalah suatu yang menerangkan keadaan benda sedangkan taraf menunjukan kedudukanya dalam skala. Tiap manusia mempunyai pandangan yang beragam tentang sifat dan taraf tersebut. Demikian juga halnya degan sifat dan taraf kualitas pendidikan deskripsi berdasarkan pendekatan ekonomi dengan penekanan pada relevansi keluaran pendidikan dengan dunia kerja, yang ditampilkan melalui istilah-istilah “sikap kerja”, “siap latih”, dan “siap pakai” akan berbeda dengan deskripsi yang memakai pendekatan intrinsik dan instrumental pendidikan.[[41]](#footnote-41)

1. Kepribadian dan Kemampuan Intelektual

Pendekatan kedua ditampilkan dengan istilah-istilah sikap kepribadian dan kemampatan intlektual sesuai dengan harapan tujuan pendidikan nasional. [[42]](#footnote-42) Selanjutnya kinerja guru yang baik secara umum menurut Nasution yang dikutip oleh Ikke Dewi Sartike mengidentifikasikannya sebagai berikut:

1. memahami dan menghomai siswa;
2. menghormati bahan pelajaran yang diberikannya;
3. menyesuaikan metode mengajar dengan bahan pelajaran;
4. menyesuaikan bahan pelajaran dengan kesanggupan individu;
5. mengaktifkan si si w a dalam hal beljar, ‘learning by doing
6. memberikan pengertian dan bukan hanya kata-kata belaka;
7. menghubungkan pelajaran dengan kebutuhan siswa; dan
8. mempunyai tujuan dengan tiap pelajaran yang diberikannya.[[43]](#footnote-43)

Guru berada pada posisi yang penting dalam mempengaruhi pelaksanaan pembelajaran siswanya, sehingga tidak mengherankan apabila semua pihak baik dari pemerintah, orang tua siswa, serta yang lain sangat memperhatikan terhadap mutu pedidikan yang harus mengarah pada kemampuan seorang guru dalam bidang pembelajaran.

Ikke Dewi Sartika menyatakan bidang-bidang yang menjadi tanggung jawab guru adalah tiga bidang pokok, yaitu:

1. Mempersiapkan Pengajaran, Bidang ini mencakup seluruh kegiatan yang harus di laksanakan seorang guru sebelum memberikan atau menyampaikan materi pengajaran; meninjau kembali materi pengajaran; mengembangkan batas-batas latihan atau perencanaan mamastikan bawasanya seluruh bahan-bahan, alat Bantu latihan, dan ruang kelas telah dipersiapkan; mempersiapkan daftar nilai untuk menantukan tingkatan dan pengetahuan peserta latihan dan lain-lain.
2. Melaksanakan pengajaran, tanggung jawab ini meliputi pemberian partisipasi yang besar, dengan menggunakan Iandasan keterampilan, pemahaman materi dan urutan pengajaran, pelaksanaan teknik-teknik pertanyaan yang etektif dan menggunakan alat bantu latihan dalam rangka peningkatan prses belajar, c ^Menilai hasil-hasil belajar pengajaran tersebut, tanggung jawab ini meliputi penilaian prestasi peserta secara objektif, mengumpulkan data materi pengajaran dan behan-bahan serta memperkirakan kinerja gurunya itu sendiri.[[44]](#footnote-44)

Sependapat dengan uraian tersebut, Menurut Buku II Pedoman Pelaksanaan Pola Pembaruan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan di Indonesia, profil penampilan mengajar tenaga edukatif dapat diidentifikasikan dengan penguasaan sepuluh kompetensi berikut:

1. Penguasaan bahan, yakni menguasai bahan-bahan bidang studi dan metodologi.

Dula).

1. Mengelola program belajar mengajar yang meliputi;
2. merumuskan tujuan instruksional;
3. mengenal dan dapat menggunakan metode mengajar;
4. memilih dan menyusun prosedur intruksional yang tepat;
5. melakukan program belajar mengajar;
6. mengenal kemampuan anak; dan
7. merencanakan dan melaksanakan pengajaran renidial.
8. Mengelola kelas
9. mengatur tata ruang kelas untuk mengajar; dan
10. menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi.
11. Menggunakan media dan sumber
12. mengenal, memilih dan menggunakan media;
13. membuat alat bantu sederhana;
14. menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar; dan
15. menggunakan micro teaching dalam progam pengalaman lapangan.
16. Menguasai landasan-landasan kependidikan,
17. Mengelola Interaksi belajar,
18. Menilai prestasi belajar siswa,
19. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan,
20. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah,

10} Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.[[45]](#footnote-45)

1. Dimensi dan Indikator-indikator Kompetensi Mengajar Guru

Sanusi Achmad menjelaskan bahwa seorang guru dikatakan produktif manakala yaitu:

1. tindakannya konstruktif, artinya apa yang dilakukannya membangun konsep pengetahuan dalam diri siswa.
2. percaya pada diri sendiri, artinya yakin dengan potensi yang ada dalam dirinya,
3. bertanggung jawab, artinya mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.
4. memiliki cinta terhadap pekerjaan, artinya dia menyukai profesinya sebagai suatu pengabdian dan pelayanan.
5. mempunyai pandangan ke depan, artinya guru memiliki visi dalam tugasnya.
6. mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, artinya dia sanggup menyelesaikan permasalahan dengan bijaksana, dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja di mana pun dia berada.
7. mempunyai konstribusi dan inovatif, artinya guru memiliki sumbangan pengetahuan dan pemikiran untuk kemajuan pendidikan, dan kemampuan untuk berkreasi serta menciptakan segala yang dipandangnya baik untuk kemajuan pendidikan.
8. memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya, artinya dia memiliki keberanian dan suatu sikap pantang menyerah untuk mempersembahkan kemampuannya bagi peningkatan pendidikan.
9. memiliki kemampuan: seperti keterampilan, pengetahuan, kualifikasi, pengalaman serta karakteristik, artinya guru punya kecakapan hidup, sumber daya pengetahuan, keilmuan, prestasi kerja, dan ciri-ciri khusus yang membedakannya dari profesi lain. 9

Dimyati dan Mudjiono bahwa adapun peran guru dalam melangsungkan proses belajar mengajar ialah:

1. Membuat desain pembelajaran secara tertulis, lengkap dan menyeluruh.
2. Meningkatkan diri untuk menjadi seorang guru yang berkepribadian utuh.
3. Bertindak sebagai guru yang mendidik.
4. Meningkatkan profesionalitas keguruan.
5. Melakukan pembelajaran sesuai dengan berbagai model pembelajaran yang disesuaikan dengan kondisi siswa, bahan belajar dan kondisi sekolah setempat. Penyesuaian tersebut dilakukan untuk peningkatan mutu belajar.
6. Dalam berhadapan dengan siswa guru berperan sebagai fasilitator belajar, pembimbing belajar pemberi balikan mengajar.[[46]](#footnote-46) [[47]](#footnote-47)

Disamping itu, kinerja mengajar guru juga perlu dilihat dari usaha-usaha yang dilakukan guru dalam meningkatkan kemampuan akademik dan profesiaonalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas, antara lain: melanjutkan studi pada tingkat pascasarjana, mengikuti berbagai kegiatan ilmiah dan pengembangan pribadi lainya.

Untuk itu pengukuran kinerja guru disamping berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari kualifikasi akademik dan pengembangan profesionalnya. Sesuai dengan kerangka berfikir tentang kinerja guru, maka tolak ukurnya dilihat dari unjuk kerja guru dalam wujud pelayanan, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif dalam satuan waktu tertentu.

Untuk melihat sejauhmana mutu kinerja guru diperlukan penjelasan tentang dimensi, indikator,unsur dan kriteria yang menyatakan kinerja guru. Dimensi kerja menyangkut masukan, proses dan pengeluaran atau produk. Input merupakan pelaku, yakni guru, proses merujuk kepada cara pencapaian tujuan dan produk berkaitan dengan hasil yang dicapai. Sedangkan indikator kinerja guru dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Fakry Gaffar yaitu berbagai kompetensi guru yang meliputi: “(1) sikap guru dalam pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajaran, (2) perencanaan materi pelajaran, (3) proses pembelajaran, (4) pemberian tugas terstruktur, (5) interaksi guru dengan mahasiswa, (6) evaluasi hasil belajar dan (7) penguasaan bahan dan metodologi ”[[48]](#footnote-48)

1. !Robert Stringer, Efektifitas Organisasi (Jakarta: LP3S, 1984), h, 100. [↑](#footnote-ref-1)
2. Biro Kepegawaian Sekcrtariat Jenderal Dept. Agama RI, Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS: Motivasi dan Etos Kerja (Jakarta: Dept. Agama RI, 2004), h. 11. [↑](#footnote-ref-2)
3. M.U. Usman, Menjadi Guru Profesional (Badung: PT Remaja Rosdakaraya, 2002), h. 89. [↑](#footnote-ref-3)
4. ''Koinaniddin, Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu (Jakarta: Rajawali Press. 1992), h. [↑](#footnote-ref-4)
5. M.S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber-DayaManusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 162. [↑](#footnote-ref-5)
6. Martin Handoko, Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku (Yogyakarta: Kamisius, 1992), h.

64-65. [↑](#footnote-ref-6)
7. Peraturan Pemerintah RI (PPRJ). No. 74 Tahun 2009 Tentang Guru (Jakarta: Novindo Pustaka Mandiri, 2009). 74. [↑](#footnote-ref-7)
8. Piel A. Sahertian, Profil Pendidikan Profesional (Yokyakarta: Andi Offset, 1994), 8. [↑](#footnote-ref-8)
9. H. Nanawi, Organisasi Sekolah dan Pengeloloaan Kelas (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1995)

h. 123. [↑](#footnote-ref-9)
10. W. J. S. Poenvadamiita, Kamus Umum Bahasa Indonesia, ( Jakarta. Balai Pustaka, 1998),

h. 335. [↑](#footnote-ref-10)
11. Soegarda Poerbakawatja dan H.A. H Harahap, Ensiklopedi Pendidikan Edisi Kedua CeL Ketiga, (Jakarta. Gunung Agung MOML XXXII, 1982), h.. 335. [↑](#footnote-ref-11)
12. Singgih D. Gunarsa dan Yulia Singgih. D. Gunarsa, Psikologi Perkembangan Anak dan [↑](#footnote-ref-12)
13. Remaja (Jakarta. BPK. Gunung Mulia, 2004), h. J10. [↑](#footnote-ref-13)
14. ,7Dimyati dan Mudjiono, Belajar dan Pembelajaran (Jakarta., Rineka Cipta, Cet. Ketiga, 2006), II 37 [↑](#footnote-ref-14)
15. Nana Sudjana, Ibid, h. 32-35 [↑](#footnote-ref-15)
16. ,9Yakob Tomatala, Kepemimpinan Yang Dinamis Cet.Ke.2 (Malang. Gandum Mas, 1997), h. 46. [↑](#footnote-ref-16)
17. M. Bons-Stroin, Apakah Pengembalaan Itu, Petunjuk Praktis Pelayanan Pastoral, Cet ke.2 (Jakarta. Gunung Mulia, 1979), h. 21. [↑](#footnote-ref-17)
18. E. Mulyasa. Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep Karakteristik dan Inplementasi (Bandung. PT. Rcinaja Rosdakarya, 2003), h. 114. [↑](#footnote-ref-18)
19. Andar Ismail. Ajarlah Mereka Melakukan, Kumpulan Karangan Seputar PAK (Jakarta. Gunung Mulia. 1998), h. 163. [↑](#footnote-ref-19)
20. Andar Ismail. Selamat Menabur, 33 Renungan Tentang Didik Mendidik (Jakarta. BPK. Gunung Mulia, 2002), h. 121. [↑](#footnote-ref-20)
21. 2AIbid„ h. I. [↑](#footnote-ref-21)
22. E.G. Homrighausen dan Enklaar. Ibid, h. 5 [↑](#footnote-ref-22)
23. Robert R. Boclkc. Sejarah Perkembangan Pikiran dan Praktek PAK: Dari Plato sampai IG. [↑](#footnote-ref-23)
24. Loyola (Jakarta: BPK Gunung Mulia,2005), h. 61 [↑](#footnote-ref-24)
25. Jansen Sinamo, 8 Etos Keguruan (Jakarta: Mahardika, 2010). [↑](#footnote-ref-25)
26. Pcter Salim. M. A. Yerrni Salim, Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer (Modem English Press, Jakarta, Edisi Kedua. 1995), h 1192. [↑](#footnote-ref-26)
27. Abdul Majid, Perencanaan Pembelajaran, Mengembangkan Standar Kompetensi Guru (Bandung. PT. Remaja Rosdakarya, 2006). h. 6. [↑](#footnote-ref-27)
28. Abdul Majid, Ibid., h. 5. [↑](#footnote-ref-28)
29. 12Kamus Besar Bahasa Indonesia, s.v. ” kompeten.” [↑](#footnote-ref-29)
30. Hainzah B. Uno, Profesi Kependidikan; Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 16. [↑](#footnote-ref-30)
31. Anwar Ariftn, Profil Baru Guru dan Dosen Indonesia (Jakarta: Pustaka Indonesia kerjasama [↑](#footnote-ref-31)
32. POKJA Diknas DPP Partai Golkar, 2007), 43. [↑](#footnote-ref-32)
33. Kunandar. Guru Profesional; Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), 45. [↑](#footnote-ref-33)
34. 3,E.Mulyasa, Ibid, h. 5 [↑](#footnote-ref-34)
35. h. 38. [↑](#footnote-ref-35)
36. N. Sudjana, Proses belajar mengajar (Bandung. Sinar baru Algensindo, 2002), h. 35 [↑](#footnote-ref-36)
37. ‘‘° Abdul Majid, Ibid, h. 69 [↑](#footnote-ref-37)
38. Daniel Nuhamara, Materi Pokok Pembimbing Pendidikan Agama Kristen Modul 1-9, (Jakarta, Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat {Kristen} Protestan Departemen Agama dan Universitas Terbuka, Cet. Ketiga. 1994) h. 37 [↑](#footnote-ref-38)
39. ‘'2 Daniel Nuhaniara, Op.Cit, h. 39. [↑](#footnote-ref-39)
40. -° IbidOp.Cii, h. 39. [↑](#footnote-ref-40)
41. Sanusi Achmad, Beberapa Dimensi Mutu Pendidikan (Bandung: FPS IKIP Bandung, 1992).

h. 36. [↑](#footnote-ref-41)
42. Ibid. [↑](#footnote-ref-42)
43. Ikke Dewi Sartike, “Mutu Total STPDN: Kontribusi Budaya Organisasi yang Berorientasi Manajemen Mutu Total, Kepuasan Kerja dan Tahapan Mutu Terhadap Kinerja Pengelola Dosen Tetap STPDN. “ Disertai (Bandung: FPS IKIP Bandung, 1992), h. 92. [↑](#footnote-ref-43)
44. ‘,7Ikkc Dewi Sartike, Ibid., h. 100-101. [↑](#footnote-ref-44)
45. '18Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional (Jakarta: CV. Medya [↑](#footnote-ref-45)
46. Samisi Achmad, Ibid, h. 37. [↑](#footnote-ref-46)
47. dimyati dan Mudjiono, Belajar dan Pembelajaran (Jakarta., Rineka Cipta, Cet. Ketiga 2006), h. 37. [↑](#footnote-ref-47)
48. Fakry Gaffar, Perencanaan Pendidikan: Teori dan Metodologi (Jakarta: PPLPTK Depdikbud, 1987), h. 37. [↑](#footnote-ref-48)