

dengan evaluasi adalah *assessment* dan *measurement* (pengukuran). Membahas evaluasi tidak akan terlepas dari pengukuran dan penilaian. Evaluasi diartikan sebagai proses menetapkan pertimbangan nilai berdasarkan pada peristiwa tentang suatu program atau produk.

Kata kunci dari pengertian evaluasi adalah proses, pertimbangan dan nilai. Jadi evaluasi merupakan suatu proses yang dilakukan terhadap suatu kegiatan. Kegiatan dapat berupa suatu program yang sudah direncanakan, sehingga untuk mengetahui keberhasilan dan manfaatnya dilakukan proses penilaian. Evaluasi sebagai suatu proses hanya menyiapkan data kepada pengambilan keputusan. Data yang disediakan mengandung nilai yang dapat memberikan arti tergantung pada pertimbangan yang dilakukan oleh pengambil keputusan.

Menurut Ebel, menyebutkan pengukuran merupakan suatu set aturan mengenai pemberian angka terhadap hasil suatu kegiatan. Beberapa konsep ini mempunyai pengertian yang berbeda tetapi ada kesamaannya terutama dalam tujuannya, yaitu menyediakan data. Adapun kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang maupun organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan-kegiatan atau pengalaman-pengalaman dalam jangka waktu tertentu.

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu.

Evaluasi juga merupakan salah satu dari langkah pemberdayaan guru atau pegawai dalam proses untuk menghasilkan tenaga yang profesional, yang sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa evaluasi kinerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan karyawan yang bersangkutan. Pentingnya evaluasi kinerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif adalah merupakan kepentingan bagi pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Bagi para karyawan atau pegawai, evaluasi tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya akan sangat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi itu sendiri, evaluasi kinerja pegawai atau karyawan adalah sangat penting arti serta peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi sistem imbalan

dan berbagai aspek lain dari keseluruhan program manajemen sumber daya manusia secara efektif.²⁷

Yang dimaksud evaluasi kinerja guru adalah evaluasi yang dilakukan kepada semua guru yang ada di dalam suatu organisasi pendidikan pada tahap akhir setelah melalui tahap-tahap penelitian, perencanaan dan penggiatan. Evaluasi secara umum diartikan sebagai suatu penilaian terhadap suatu perencanaan yang telah dilakukan oleh suatu organisasi yang bisa dilakukan pada pertengahan bulan, akhir bulan atau pertengahan tahun atau akhir tahun.

Secara spesifik pengertian evaluasi kinerja menurut Hadari Nawawi dalam Frank Jefkins, kegiatan penilaian merupakan usaha untuk menetapkan keputusan tentang sukses atau tidaknya pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.²⁸

2. Fungsi dan tujuan Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja mempunyai banyak manfaat, karena dapat digunakan sebagai alat dalam berbagai pengambilan keputusan. Billows menyebutkan bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan antara lain dapat dipergunakan sebagai dasar untuk pembayaran upah, gaji, bonus dan sebagai alat dalam pengawasan penugasan pekerjaan, penentuan latihan dan pengembangan, sebagai alat pemberi rangsangan dan dalam pemberian nasihat-nasihat kepada karyawan.

²⁷Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara: 2002), Cet.ke-9, hlm: 223.

²⁸ Frank Jefkins, *Public Relations*, (Jakarta, PT Rajawali Press:1992), hlm.57.

Beberapa manfaat lain yang diperoleh dari adanya penilaian antara lain adalah adanya;

- a. pengembangan staf melalui *inservice training*,
- b. pengembangan karier melalui *inservice training* adanya hubungan baik antara staf dan pimpinan,
- c. pengetahuan tentang sekolah lebih mendalam dan pribadi-pribadi,
- d. hubungan produktif antara penilai dengan perencanaan dan pengembangan sekolah,
- e. kesempatan belajar yang lebih baik bagi siswa,
- f. adanya peningkatan moral dan efisiensi sekolah.²⁹

Di sekolah dasar penilaian guru sangat bermanfaat untuk menilai keberhasilan guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Di antaranya keberhasilan guru dalam merencanakan rancangan pembelajaran, dalam melakukan pengelolaan pembelajaran, dalam membina hubungan dengan siswa, dan dalam melakukan penilaian. Penilaian kinerja guru juga bermanfaat untuk meninjau kemampuan yang ada dan menentukan bentuk pembinaan yang dibutuhkan guna meningkatkan kinerja yang ada.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja sangat bermanfaat untuk mengevaluasi hasil kerja yang telah diperoleh. Dan dari hasil penilaian tersebut akan dapat dijadikan sebagai acuan untuk menentukan

²⁹ Sianto, *Hubungan antara Motivasi Kerja, Dinamika Organisasi Informal dan Sistem Birokrasi Dengan Kinerja Guru*, UNM, 2006, hlm. 35

tindakan selanjutnya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya penilaian kinerja guru, diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berharga bagi sekolah bila dilakukan dengan sikap yang positif dan semangat kerjasama antara petugas penilai dengan guru yang dinilai.

Secara umum, evaluasi kinerja guru memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut:

- a. 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. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB.
- b. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Di dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Bab VI tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, pasal 28 dijelaskan bahwa seorang guru harus memiliki sedikitnya empat kompetensi dasar yaitu *kompetensi*

*pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi.*³⁰

Secara singkat keempat kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: *Kompetensi pedagogik* adalah kemampuan mengolah 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 dimilikinya. *Kompetensi kepribadian* adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. *Kompetensi profesional* adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. *Kompetensi sosial* adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.³¹

Dengan demikian seorang guru pada dasarnya memiliki tugas yang sangat banyak, baik tugas yang berkaitan dengan dinas maupun tugas di luar dinas, yaitu dalam bentuk pengabdian, yang mana tugas tersebut dapat

³⁰ Undang-undang Guru dan Dosen (Jakarta, Cemerlang: 2005), hlm.153.

³¹ Tim LPTK IAIN Sunan Ampel, *Bahan ajar Pendidikan dan Latihan Profesi Guru Sertifikasi Guru / Pengawas dalam Jabatan*, (Surabaya,: LPTK, 2011),hlm.6-7.

dikelompokkan menjadi tiga jenis yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.

Dalam bidang kemanusiaan, seorang guru harus menjadi orang tua kedua, guru harus mampu menarik simpati sehingga menjadi idola para siswanya. Pelajaran apa pun yang diberikan hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar. Apabila seorang guru dalam berpenampilan saja sudah tidak menarik maka kegagalan pertama adalah ia tidak akan dapat menanamkan benih pengajarannya itu kepada para siswanya. Para siswa yang menghadapi guru yang tidak menarik, maka mereka tidak dapat menerima pelajaran dengan maksimal.³²

Tugas guru sebagai profesi, meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan para siswa. Tugas guru dalam kemasyarakatan yaitu untuk mencerdaskan dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga negara yang bermoral Pancasila serta mencerdaskan bangsa Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan-kegiatan atau pengalaman-pengalaman

³²M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya: 2003), Cet.ke-15, hlm. 15.

dalam jangka waktu tertentu. Kinerja guru juga merupakan kemampuan yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya yaitu mendidik, mengembangkan ilmu pengetahuan, menjadi orang tua kedua dari anak didik, mencerdaskan dan menciptakan anak didik yang berkualitas.

Istilah kinerja guru menunjukkan pada suatu keadaan di mana guru-guru di suatu sekolah secara sungguh-sungguh melakukan hal-hal yang terkait dengan tugas mendidik dan mengajar di sekolah. Kesungguhan kerja yang dimaksud terlihat dengan jelas dalam usaha merencanakan program pengajarannya dengan baik, teratur, disiplin masuk kelas untuk menyajikan materi pengajaran dan membimbing kegiatan belajar siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa dengan tertib/teratur serta setia dan taat menjalankan atau menyelesaikan kegiatan sekolah lainnya tepat waktu.

Seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi, saat ini terlihat jelas bahwa pihak pengelola pendidikan baik yang berada di tingkat pusat, daerah maupun pada level pelaksana di lapangan sedang terus melaksanakan berbagai upaya peningkatan kinerja guru. Tujuan utama peningkatan kinerja guru adalah untuk mewujudkan niat dan keinginan mencapai prestasi siswa yang berkualitas baik dalam rangka merealisasikan visi reformasi pendidikan, yaitu pendidikan harus menghasilkan manusia yang beriman, berakhlak mulia, cerdas serta manusia yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan

teknologi.³³ Kegiatan peningkatan kinerja guru dapat dilaksanakan melalui dua pendekatan yaitu kegiatan internal sekolah dan kegiatan eksternal sekolah.

Kegiatan internal sekolah mencakup a) supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan para pengawas dari kantor Dinas Pendidikan setempat untuk meningkatkan kualitas guru, b) program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang direncanakan dan dilaksanakan secara teratur, terus-menerus dan berkelanjutan, c) kepala sekolah melakukan kegiatan pengawasan yang berencana, efektif dan berkesinambungan, d) kepala sekolah dapat memotivasi dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti kegiatan seminar atau lokakarya dan penataran dalam bidang yang terkait dengan keahlian guru yang bersangkutan dengan cara mendatangkan para ahli yang relevan.³⁴

Sedangkan kegiatan eksternal sekolah dapat dilakukan di luar sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam mengajar. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan penataran dan pelatihan yang direncanakan secara baik, dilaksanakan di tingkat kabupaten atau kota, propinsi dan tingkat nasional untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru.

³³ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (PT. Remaja Rosdakarya, Bandung: 2003), Cet. Ke-2, h.60

³⁴ Sehartian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan SDM*, (Rineka Cipta, Jakarta: 2000), Cet, ke- 3, hlm. 214

Seiring dengan tuntutan mutu pendidikan, maka pemerintah dewasa ini membuat peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi guru. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, diatur beberapa hal yang di antaranya: guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan yang terdiri dari beberapa sub kompetensi personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan

metodologi keilmuannya. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat.

Sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Sertifikasi guru bertujuan untuk:

- a. menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional
- b. meningkatkan proses dan mutu hasil-hasil pendidikan, dan
- c. meningkatkan profesionalisasi guru.³⁵

Sedangkan manfaat dari adanya sertifikasi guru adalah:

- a. melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru
- b. melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualifikasi dan tidak profesional
- c. menjaga Lembaga Penyelenggara Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Sertifikasi guru berbentuk uji kompetensi, yang terdiri atas dua tahap, yaitu tes tulis dan tes kinerja yang dibarengi dengan penilaian pribadi,

³⁵Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada: 2007), Cet. Ke-1, hlm.

- 4) Teknik penilaian pusat, metode penilaian ini berpokok pada penilaian wawancara, tes psikologi, riwayat hidup, kelompok diskusi, dan pelajaran stimulasi kerja untuk penilaian kesanggupan di masa datang.³⁷

B. Guru Profesional

1. Pengertian Guru Profesional

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.³⁸ menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, *guru* adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.³⁹

Sedangkan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan menyatakan bahwa guru adalah seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menjunjung tinggi mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan dan keilmuan⁴⁰.

³⁷ John Supriyanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta, BPFE:2001), Cet.ke-5, h. 35-40, jenis penilaian yang berorientasi pada masa depan, juga disampaikan oleh Sondang P. Siagian, dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.243-251.

³⁸ UU RI No.14 Th. 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, pasal 1.

³⁹ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hlm. 288.

⁴⁰ Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin, *Guru Profesional dan implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2003), hlm. 8

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.⁴¹ Profesionalisasi adalah upaya yang mengarah ke keprofesionalan.⁴² Secara etimologi profesionalisasi terdiri dari dua kata profesional artinya orang yang ahli atau tenaga ahli, dan isasi *sufiks* artinya tindakan atau keadaan menjadi.⁴³ Kata profesionalisasi disebut juga proses membuat suatu badan organisasi agar menjadi profesional.⁴⁴ Profesi menuntut suatu keahlian yang didasarkan pada latar belakang pendidikan tertentu. Artinya dia benar-benar berpendidikan yang mengkhususkan pada suatu keahlian.⁴⁵

Profesionalisasi pada dasarnya merupakan serangkaian proses pengembangan profesional (*profesional development*) baik dilakukan melalui pendidikan atau latihan “prajabatan” maupun “dalam jabatan”.⁴⁶

Mengembangkan guru berdasarkan kebutuhan individu sangat penting dalam menjalani proses untuk menjadikan guru profesional. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut

⁴¹ UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, (Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2006), hlm.16.

⁴² Pius A Partanto, *Kamus Ilmiah Populer*, hlm. 627.

⁴³ Peter Salim, Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Press, 2002), hlm. 581

⁴⁴ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* edisi III, hlm. 897.

⁴⁵ M. Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Primashopie, 2004), hlm. 119

⁴⁶ Udin Syaefudin Sa’ud, *Pengembangan Profesi Guru*, hlm. 7.

Berdasarkan UU Sisdiknas Nomor.14 tentang guru dan dosen pasal 10, menentukan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.⁴⁹

a. Kompetensi Pedagogik

Yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.⁵⁰ Kompetensi ini meliputi pemahaman terhadap peserta didik, peencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:⁵¹

1. Pemahaman wawasan/landasan kependidikan
2. Pemahaman terhadap peserta didik
3. Pengembangan kurikulum / silabus
4. Perancangan pembelajaran
5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
6. Pemanfaatan teknologi pembelajaran
7. Evaluasi hasil belajar (EHB)

⁴⁹ Asrorul Nilam, *Membangun Profesionalitas Guru*,(Jakarta: ELSAS,2006), Cet ke 1, hlm: 162.

⁵⁰ *Ibid*, hal: 99.

⁵¹ E.Mulyasa, *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*,(Bandung:PT.Remaja Rosdakarya,2007),Cet ke-1,hlm: 117.

peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk:⁵⁴

1. Berkomunikasi secara lisan dan informasi secara fungsional
2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
3. Bergaul efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua / wali peserta didik; dan
4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi, pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan. Adapun ruang lingkup kompetensi profesional sebagai berikut:⁵⁵

1. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofis, psikologis, sosiologis, dan sebagainya.
2. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik
3. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.

⁵⁴ E.Mulyasa, *Standar Kompetensi sertifikasi Guru*, hlm173

⁵⁵ E Mulyasa, *Standar Kompetensi sertifikasi Guru*, hlm. 135-136

4. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
5. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan
6. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran
7. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik
8. Mampu menumbuhkan kepribadian

Setelah standar kualifikasi dan kompetensi terpenuhi ada satu persyaratan yang harus di penuhi untuk disebut guru profesional yaitu sebagaimana pada UUGD Nomor 14 tahun 2005 pasal 11 yaitu guru harus sudah lulus proses sertifikasi. Berikut ini teks pasal 11 tersebut:

1. Sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.
2. Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah.
3. Sertifikasi pendidik dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) diatur dengan peraturan pemerintah.

Sebagaimana agama Islam telah mengajarkan bahwa suatu masalah haruslah dijalankan oleh orang-orang yang mempunyai kewenangan dan keahlian dalam bidangnya. Kalau tidak, maka masalah itu akan hancur. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat An-Nisa' ayat 58 yaitu:⁵⁶

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ حَكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا . (النساء: 58)

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat” (QS: An-Nisa’: 58).

Secara formal sudah menjadi keharusan bahwa suatu pekerjaan profesi menuntut adanya syarat-syarat yang harus dipenuhi, termasuk hal ini adalah pekerjaan sebagai guru. Persyaratan tersebut dimaksudkan untuk menentukan kelayakan seseorang dalam memangku pekerjaan tersebut. Di samping itu syarat tersebut dimaksudkan agar seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional serta dapat memberi pelayanan yang sesuai dengan harapan.

⁵⁶ Depag, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta, 1971), hlm. 88.

latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan c) sertifikat profesi guru untuk SMP/MTs⁵⁸.

Persyaratan ijazah seperti tersebut, mempunyai orientasi pada pendidikan yang harus dimiliki guru sebelum terjun ke lapangan. Melalui pendidikan guru tersebut mereka memperoleh bekal keilmuan yang berkaitan dengan tugasnya sebagai pendidik, yaitu pengetahuan akademis. Pendidikan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari lembaga pendidikan guru yang memberi bekal untuk menunaikan tugas sebagai pendidik formal di sekolah. Jelasnya adalah ijazah guru yang memberikan hak dan wewenang menjadi pengajar di kelas.

2) Syarat Biologis

Profesi guru sebagai pendidik formal di sekolah tidak dapat dipandang ringan, karena menyangkut berbagai aspek kehidupan serta menuntut pertanggung jawaban moral yang berat. Salah satu aspek yang perlu diperhitungkan untuk menjadi seorang guru adalah persyaratan fisik atau persyaratan jasmani. Hal ini dimaksudkan bahwa seorang calon guru harus berbadan sehat dan tidak memiliki cacat tubuh yang dapat mengganggu tugas mengajarnya. Dalam dunia pendidikan selalu berhadapan dengan muridnya dan juga guru sebagai penentu keberhasilan pendidikan dituntut untuk memiliki fisik yang memenuhi syarat, maksudnya guru dalam proses

⁵⁸ UU RI No. 20 Th. 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, hlm. 78.

merasa diterima dan disayangi oleh guru . Demikian juga emosi yang tidak stabil akan membawa keadaan emosi yang tidak stabil kepada anak didiknya, khususnya dalam masalah yang berkaitan dengan kewajiban anak didik tersebut. Dengan adanya hal di atas, maka seorang guru harus memiliki mental yang sehat dalam rangka menunjang keberhasilan program pengajaran.

4) Syarat Pedagogis-didaktis

Seorang guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik ditentukan oleh pengetahuan-pengatahuan yang dimilikinya. Baik pengetahuan yang bersifat umum maupun pengetahuan pendidikan. Dengan dasar-dasar pengetahuan yang dimiliki diharapkan guru dapat membuka wawasan yang luas dan dapat mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan zaman. Disamping itu, persyaratan pengetahuan bagi guru ini juga sangat penting sebagai penunjang dan pembentukan profesi guru. Hal ini dikemukakan oleh Amir Daiem Indrakusuma dalam bukunya *Ilmu Pendidikan Sebuah Tinjauan Teoritis Filosofis*, mengatakan:

“Pembentukan profesi guru, maka diperlukan pengetahuan-pengetahuan yang merupakan persiapan atau bekal dalam melaksanakan pekerjaan mendidik”⁶⁰.

⁶⁰ Amir Daiem Indrakusuma, *Ilmu Pendidikan Sebuah Tinjauan Teoritis Filosofis*, hlm: 176-179

pembimbing, dan manajer belajar. Dan sebagai pelatih, guru bertugas untuk mendorong siswanya untuk menguasai alat belajar, memotivasi siswa untuk bekerja keras dan mencapai prestasi setinggi-tingginya, dan membantu siswa menghargai nilai belajar dan pengetahuan. Sebagai pembimbing atau konselor, guru akan berperan sebagai sahabat siswa, menjadi teladan dalam pribadi yang mengundang rasa hormat dan keakraban dari siswa. Sebagai manajer belajar, guru akan membimbing siswanya belajar, mengambil prakarsa dan mengeluarkan ide-ide baik yang dimilikinya. Dengan ketiga peran guru ini, maka diharapkan para siswa mampu mengembangkan kreativitas dan mendorong adanya penemuan keilmuan dan teknologi yang inovatif sehingga para siswa mampu bersaing dalam masyarakat global.