

## **BAB II**

# **KAJIAN PUSTAKA**

## A. Bahasan Tentang Rekrutmen Guru

## 1. Pengertian Rekrutmen

Secara umum Rekrutmen berarti proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Menurut Simamora rekrutmen adalah Serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutup kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Andrew rekrutmen adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan organisasi. Susilo Martoyo rekrutmen diartikan sebagai upaya untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan guna mencapai tujuan suatu organisasi. Dari beberapa pengertian diatas maka disimpulkan bahwa rekrutmen adalah sebuah cara, perbuatan merekrut atau pemilihan dan pengangkatan orang untuk mengisi lowongan atau peran tertentu dalam sistem sosial berdasarkan sifat dan status tertentu pula. Jadi rekrutmen guru adalah proses pencarian dan pemikatan para calon guru yang mampu untuk melamar sebagai guru.

Dalam rangka memiliki tenaga pendidik yang berkualitas sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik prosesnya, semakin besar pula kemungkinan didapatkannya individu-individu yang sangat memenuhi kualifikasi

sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah. Rekrutmen atau penerimaan tenaga pendidik merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya, untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (tenaga pendidik) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (tenaga pendidik).<sup>12</sup>

Pengelolaan unsur manusia mulai dari perencanaan sampai pada tahap akhir, pada intinya diorientasikan untuk tahap mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dalam hal ini mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin.

Selain itu T. Hani Handoko mengemukakan, penarikan berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan di seleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi.<sup>13</sup>

Menurut Schermerhorn, rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

<sup>12</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 1987), hal. 69

<sup>13</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1987), hal. 240

Menurut Ibrahim Bafadal rekrutmen tenaga pendidik merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga.<sup>14</sup> Sebagai bagian dari organisasi seluruh sumber daya manusia (SDM) yang ada memang harus mendapatkan perhatian, karena mereka akan memberikan kontribusinya masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari pengertian diatas tentang rekrutmen, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses menghasilkan satu kelompok para pelamar kerja yang memenuhi syarat untuk bekerja di dalam organisasi. Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses selalu diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia (SDM).

Islam juga mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai atau tenaga pendidik berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki.<sup>15</sup> Hal tersebut sesuai dengan firman Allah Swt dalam QS, Al-Qashash ayat 26.



<sup>14</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 21

<sup>15</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Introgatif*, (Malang: UIN-Malang Press (Anggota IKAPI), 2009), hal. 152

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Pemahaman kekuatan disini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban, dan tanggung jawab yang dipikulnya. Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatuhan dan kelayakan calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah Swt dan takut terhadap aturan-Nya. Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatuhan dan kelayakan, persoalan ini pernah diingatkan Rasulullah dalam sabdanya, “Barang siapa memperkerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah menghianati amanah yang diberikan Allah Swt, Rasul-Nya, dan kaum muslimin.<sup>16</sup>

Dalam riwayat lain Rasulullah Saw juga menyatakan tentang pentingnya penerapan kaidah kepatuhan, penempatan, kelayakan pegawai, seperti yang terdapat dalam Shahih Muslim sebagai berikut: "Ya Rasulullah mengapa engkau tidak mengangkatku sebagai pegawai? Kemudian berkata: " Wahai Abu Dzar, sesungguhnya kamu itu lemah, sedang yang kamu minta itu adalah amanah, tidak

<sup>16</sup> Ahmad fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: Uin Maliki Press, 2011), hal 102

lain hal itu hanyalah kehinaan dan penyesalan pada hari kiamat, kecuali orang yang mengambilnya dengan haknya dan menunaikan kewajiban didalamnya.<sup>17</sup>

Dari hadis tersebut dapat ditarik kesimpulan sebuah pelajaran, bahwa standar pengangkatan pegawai adalah kualifikasi, kompetensi, kepatutan, dan kelayakan seseorang untuk memikul tanggung jawab pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Sebagaimana nasihat Rasulullah kepada sahabatnya tersebut, bahwa jabatan bisa menjadi nikmat tetapi bisa pula membawa kehinaan dan penyesalan, bahkan bisa mendatangkan bencana bagi orang lain. Misalnya hancurnya sebuah lembaga pendidikan, atau lainnya. Mencari jabatan bukannya jalan untuk mencari uang dengan cepat, tetapi jabatan adalah sebuah tanggung jawab yang akan dimintai pertanggung jawabannya, baik selama masih di dunia maupun nanti di akhirat.

## 2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan umum rekrutmen adalah untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja, namun kumpulan-kumpulan pelamar tersebut dapat menjadi sedemikian besarnya sehingga sangat mahal untuk diproses. Perekrutan juga perlu memikat pelamar-pelamar yang berbobot artinya yang berkompeten serta profesional dan sangat berminat dalam penerimaan penawaran.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Ibid, hal 102

<sup>18</sup> Henri Simamora, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997) hal. 214

### 3. Alasan-Alasan Dasar

Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan pekerjaan dan beraneka ragam penyebabnya, diantaranya yaitu:

- a. Berdirinya organisasi baru
  - b. Adanya perluasan kegiatan organisasi
  - c. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
  - d. Adanya pekerja yang pindah keorganisasi lain
  - e. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat
  - f. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pension
  - g. Adanya pekerja yang yang meninggal dunia.<sup>19</sup>

Dari ketujuh alasan tersebut suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah khususnya, melakukan rekrutmen tenaga pendidik karena mempunyai alasan tertentu. Sehingga sekolah membutuhkan tenaga pendidik baru untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut, agar kegiatan proses belajar mengajar (PBM) pun dapat berjalan dengan lancar sebagaimana biasanya.

#### 4. Analisa Pekerjaan

Analisa pekerjaan dapat menghasilkan informasi yang menyeluruh tentang tugas-tugas yang dilaksanakan oleh seorang pekerja berikut pekerjaan-pekerjaan

<sup>19</sup> Prof, Dr, Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 2*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005) hal. 101

yang ada dalam sebuah organisasi dan persyaratan yang diperlukan agar dapat mengerjakan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, analisa pekerjaan digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) menjelaskan minimum kualifikasi yang harus dimiliki oleh seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu. Informasi yang terdapat dalam spesifikasi pekerjaan ada 3 (tiga) kategori, yaitu sebagai berikut:

- a. Persyaratan-persyaratan kualifikasi umum seperti pengalaman dan pelatihan
  - b. Persyaratan-persyaratan pendidikan, termasuk pendidikan menengah, Universitas atau kejuruan
  - c. Pengetahuan, keahlian-keahlian dan kemampuan.

Jadi dapat dipahami tujuan analisa pekerjaan adalah untuk menentukan karakteristik personalia: latar belakang pendidikan, pengalaman, dan pelatihan kejuruan agar kegiatan proses rekrutmen tenaga pendidik baru ini dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang diharapkan.<sup>20</sup>

## 1) Saluran-Saluran Rekrutmen

Untuk memperoleh tenaga pendidik yang benar-benar tepat bagi sekolah, pihak sekolah bertanggung jawab untuk menyediakan sekumpulan pelamar yang

<sup>20</sup> Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hal 24

memenuhi syarat. Sedangkan penyedia (Tim Rekrutmen) bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang dipilih dari kumpulan itu. Agar efektif maka perekrut harus mengetahui pegawai apa saja yang bakal diisi dan dimana sumber daya manusia (SDM) yang potensial dapat dicari.

Menurut Ambar T. Sulistiyan dan rosidah saluran-saluran yang dapat digunakan diantara:

- a. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan tertentu (*job posting*)
  - b. Persediaan keahlian atau daftar keterampilan (*skills inventory*)
  - c. Rekomendasi pegawai atau karyawan (*referrals*)
  - d. Sejumlah pelamar mendatangi langsung bagian rekrutmen dilembaga pendidikan untuk mencari kerja (*walks in*)
  - e. Berupa surat-surat lamaran yang dikirimkan langsung kesekolahannya (*writes in*)
  - f. Pengiklanan meliputi: surat kabar, majalah, televisi, radio, dan media lainnya (*advertising*).<sup>21</sup>

Dari berbagai macam metode atau saluran-saluran rekrutmen diatas, dapat memudahkan para pelamar untuk mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya tentunya dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut.

<sup>21</sup> Ambar T. Sulistiyan dan Rosidah, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal 71

## 2) Persyaratan Menjadi Tenaga Pendidik (guru)

Untuk melakukan rekrutmen tenaga pendidik, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi tenaga pendidik. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai tenaga pendidik.

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara tenaga pendidik dengan manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi tenaga pendidik itu dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok.

- a. Persyaratan administrative
  - b. Persyaratan teknis
  - c. Persyaratan psikis
  - d. Persyaratan fisik.<sup>22</sup>

## **B. Tinjauan tentang Profesionalisme**

## 1. Pengertian Profesionalisme

Kata “Profesionalisme” berasal dari kata bahasa Inggris *professionalism* yang secara leksikal berarti sifat profesional.<sup>23</sup> Orang profesional memiliki sikap yang berbeda, meskipun mereka mengerjakan pekerjaan yang sama, akan tetapi hasilnya berbeda. Tidak jarang orang yang

<sup>22</sup> Isjoni, *Penegakan Aturan dan Kriteria dalam Kaitannya Rekrutmen Guru dan Kepala Sekolah di Propinsi Riau*, dari <http://www.isjoni.net/web/> isjoni.Net Powered by Mambo Generated: 16 Juni 2014

<sup>23</sup> Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), cet. III, hal. 92.

berlatar belakang pendidikan sama menampilkan kinerja profesional yang berbeda, tergantung banyak orang yang menilainya.

Kata profesionalisme juga berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian, seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.<sup>24</sup>

Sedangkan yang dimaksud guru dalam hal ini adalah sebagai seorang pendidik dan merupakan sosok manusia yang menjadi panutan bagi anak didiknya dan juga merupakan sebagai penentu arah bagi kemajuan suatu bangsa. Hal ini sebagaimana dijelaskan bahwa guru adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mengajar atau orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesi) mengajar.<sup>25</sup>

Jadi guru adalah orang yang mendidik dan menagajar kepada siswa untuk mengarahkan peserta didik dalam kehidupan yang akan datang yang lebih baik. Jabatan guru dikenal sebagai suatu pekerjaan profesional, artinya jabatan ini memerlukan keahlian khusus untuk menguasai bidang ilmu yang

<sup>24</sup> Nana Sujana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru, 1998), hal. 80.

<sup>25</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka , 2001), hal. 330.

secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Artinya setiap guru profesional harus menguasai pengetahuan yang mendalam dalam spesialisasinya.

Penguasaan pengetahuan ini merupakan syarat yang penting di samping keterampilan-keterampilan lain. Guru profesional selain menguasai seluk-beluk pendidikan dan pengajaran serta ilmu-ilmu lainnya, guru juga dibekali pendidikan khusus untuk menjadi guru dan memiliki keahlian khusus yang diperlukan sesuai dengan profesiinya.

Karakteristik guru yang profesional sedikitnya ada lima karakteristik dan kemampuan profesional guru yang harus dikembangkan, yaitu:

- a. Menguasai kurikulum
  - b. Menguasai materi semua mata pelajaran
  - c. Terampil menggunakan multi metode pembelajaran
  - d. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya
  - e. Memiliki kedisiplinan dalam arti yang seluas-luasnya<sup>26</sup>

Selanjutnya dari hasil studi para ahli mengenai sifat atau karakteristik profesi guru itu disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan akademik

<sup>26</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar*, (Jakarta: PEQIP, 2001), hal. 12.

Pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan tinggi. Selain itu, kemampuan intelektual didapat pula dari pelatihan khusus yang berkaitan dengan keilmuan yang dimiliki oleh seorang penyandang profesi.

b. Memiliki pengetahuan spesialisasi

Pengetahuan spesialisasi adalah sebuah kekhususan penguasaan bidang keilmuan tertentu. Siapa saja bisa menjadi guru, tetapi guru yang sesungguhnya memiliki spesialisasi bidang studi (*subject matter*) dan penguasaan metodologi pembelajaran.

- c. Memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain atau klien

Pengetahuan itu bersikap aplikatif. Aplikasi ini didasarkan atas kerangka yang jelas dan teruji. Makin spesialisasi seseorang, makin mendalam pengetahuannya dibidang itu dan makin akurat pula layanannya pada klien.

d. Memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan (*communicable*)

Seorang guru harus mampu berkomunikasi sebagai guru dalam makna apa yang disampaikannya dapat difahami oleh peserta didik.

e. Memiliki kapasitas mengorganisasikan kerja secara mandiri (*self organization*)

Istilah mandiri disini kewenangan akademiknya melekat pada dirinya. Pekerjaannya dapat dikelola sendiri, tanpa bantuan orang lain, meski tidak menafikan bantuan atau mereduksi semangat kolegialitas.

f. Mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*)

Seorang guru harus siap memberikan layanan kepada anak didiknya pada saat bantuan diperlukan, baik dikelas, dilingkungan sekolah maupun diluar sekolah sekalipun dia sedang istirahat.

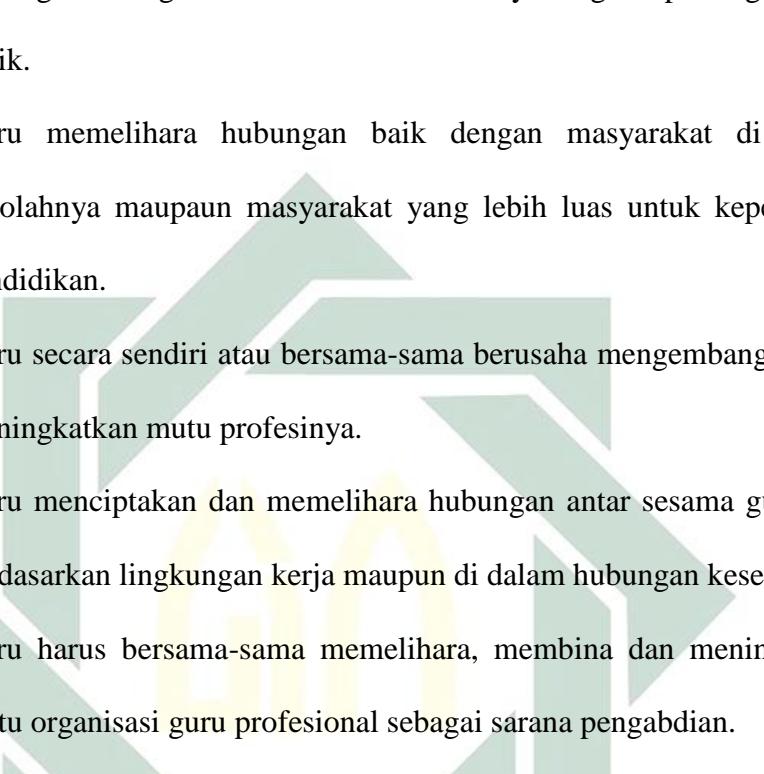
g. Memiliki kode etik

Kode etik ini merupakan norma-norma yang mengikat guru dalam bekerja,<sup>27</sup> misalnya pada saat proses belajar mengajar. Bukan berarti kode etik tersebut dalam aplikasinya hanya sebatas ketika guru sedang bekerja, akan tetapi harus diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini disebabkan karena disamping sebagai pengajar, guru merupakan panutan bagi anak didik dan masyarakat sekitarnya.

Menurut Sardirman AM dalam bukunya Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar mengemukakan tentang kode etik guru, antara lain :

- 1) Guru berbakti membimbing anak didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangunan yang ber-pancasila.
  - 2) Guru memiliki kejujuran profesionalisme dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing.
  - 3) Guru mengadakan komunikasi, terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, tetapi menghindarkan diri dari segala bentuk penyalahgunaan.

<sup>27</sup> *Ibid*, hal. 93 - 94.

- 
  - 4) Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan orang tua murid sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik.
  - 5) Guru memelihara hubungan baik dengan masyarakat di sekitar sekolahnya maupun masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan pendidikan.
  - 6) Guru secara sendiri atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesi.
  - 7) Guru menciptakan dan memelihara hubungan antar sesama guru baik berdasarkan lingkungan kerja maupun di dalam hubungan keseluruhan.
  - 8) Guru harus bersama-sama memelihara, membina dan meningkatkan mutu organisasi guru profesional sebagai sarana pengabdian.
  - 9) Guru melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijakanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.<sup>28</sup>

Jadi guru profesional adalah guru yang senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan dalam interaksi belajar mengajar, serta senantiasa mengembangkannya kemampuannya secara berkelanjutan, baik dalam segi ilmu yang dimilikinya maupun pengalamannya.

<sup>28</sup> Sardiman, AM., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), hal 150.

Dengan cara demikian menurut Uzer Usman “Dia akan memperkaya diri dengan berbagai ilmu pengetahuan untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dalam intraksi belajar mengajar sehingga dengan kemampuannya baik dalam hal metode mengajar, gaya mengajar ataupun penyampaian materi pelajaran bisa menyukseskan interaksi belajar mengajar atau pun proses belajar mengajar”.<sup>29</sup>

Dalam hal ini guru harus mampu mengembangkan profesiinya dengan cara memperkaya diri dengan berbagai ilmu pengetahuan dan berbagai pengetahuan yang menyangkut masalah proses belajar mengajar, seperti kemampuan merencanakan pembelajaran, strategi pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

<sup>29</sup> Muhammad Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2002 ), hal 9.

## 2. Syarat-Syarat Dan Kompetensi Guru

“Proses intraksi belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas timbal balik yang langsung dalam situasi pendidikan untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi guru dengan siswa bukan hanya dalam penguasaan bahan ajaran, tetapi juga dalam penerimaan nilai-nilai, pengembangan sikap serta mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh siswa. Dengan demikian di dalam intraksi belajar mengajar dalam rangka menimbulkan motivasi belajar siswa, guru bukan hanya saja sebagai pelatih dan pengajar tetapi juga sebagai pendidik dan pembimbing”.<sup>30</sup>

Menurut Daradjat, dalam Djamarah (2000 : 32) bahwa untuk menjadi guru harus memenuhi persyaratan seperti:

- a. Taqwa kepada Allah SWT
  - b. Berilmu
  - c. Sehat jasmani
  - d. Berkelakuan baik.<sup>31</sup>

Menurut H. Mubangid bahwa syarat-syarat untuk menjadi pendidik yaitu:

- a. Dia harus orang yang beragama
  - b. Mampu bertanggung jawab atas kesejahteraan agama.

<sup>30</sup> R. Ibrahim, Nana Syaodih S., *Perencanaan Pengajaran*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1996), hal 33-34.

<sup>31</sup> Djakiah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal 32-33.

- c. Dia tidak kalah dengan guru-guru sekolah lainnya dalam membentuk negara yang demokratis dan bertanggung jawab atas kesejahteraan bangsa dan tanah air.
  - d. Dia harus memiliki perasaan panggilan murni (roeping)<sup>32</sup>

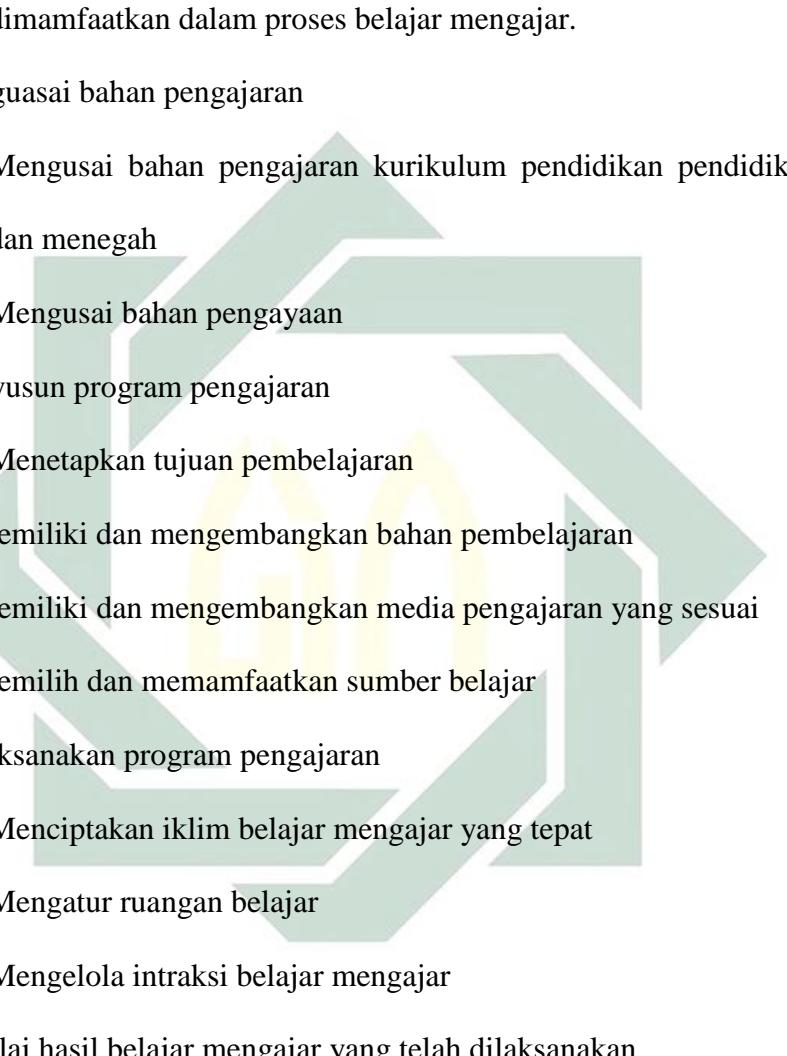
Syarat yang dikemukakan di atas dapat dipahami bahwa pendidik atau guru adalah orang dewasa yang berakhlak baik dan mempunyai kecakapan mendidik. Mengingat tugas dan tanggung jawab yang begitu kompleksnya, maka profesi ini memerlukan persyaratan khusus, yang menurut Ali (1985) untuk menjadi guru profesional persyaratan yang harus dipenuhi adalah :

- a. Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
  - b. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan profesiya.
  - c. Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai
  - d. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya
  - e. Memungkinkan perkembangannya sejalan dengan dinamika kehidupan

Kemampuan atau profesionalitas guru (termasuk guru agama) menurut Mohammad Uzer Usman meliputi hal-hal berikut ini:

- a. Menguasai landasan kependidikan
    - 1) Mengenal tujuan pendidikan nasional untuk mencapai tujuan

<sup>32</sup> Ahmadi, Abu dan Nur Uhbaiti, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: Rajawali, 1991), hal 74.

- 
  - 2) Mengenal fungsi sekolah dalam masyarakat
  - 3) Mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar.

b. Menguasai bahan pengajaran

  - 1) Mengusai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah
  - 2) Mengusai bahan pengayaan

c. Menyusun program pengajaran

  - 1) Menetapkan tujuan pembelajaran
  - 2) Memiliki dan mengembangkan bahan pembelajaran
  - 3) Memiliki dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai
  - 4) Memilih dan memanfaatkan sumber belajar

d. Melaksanakan program pengajaran

  - 1) Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat
  - 2) Mengatur ruangan belajar
  - 3) Mengelola intraksi belajar mengajar

e. Menilai hasil belajar mengajar yang telah dilaksanakan

  - 1) Menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran
  - 2) Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Muhammad Uzer Usman, *op. cit.*, hal18.

Sesuai dengan kutipan di atas, maka seorang guru profesional adalah guru yang mempunyai strategi mengajar, menguasai bahan, mampu menyusun program maupun membuat penilaian hasil belajar yang tepat.

Selain hal di atas guru juga mesti memiliki kemampuan dalam membangkitkan motivasi bagi belajar siswa. Mengenai hal ini menurut Ibrahim dan Syaodih ada beberapa kemampuan yang mesti dimiliki oleh guru yaitu :

*“Pertama*, menggunakan cara atau metode dan media mengajar yang bervariasi. Dengan metode dan media yang bervariasi kebosanan pun dapat dikurangi atau dihilangkan. *Kedua*, memilih bahan yang menarik minat dan dibutuhkan siswa. Sesuatu yang dibutuhkan akan menarik perhatian, dengan demikian akan membangkitkan motivasi untuk mempelajarinya. *Ketiga*, memberikan sasaran antara lain ujian semester, ujian tegah semester, ulangan harian dan juga kuis. *Keempat*, memberikan kesempatan untuk sukses. Bahan atau soal yang sulit yang hanya bisa dicapai siswa yang pandai. Agar siswa yang kurang pandai juga bisa diberikan soal yang sesuai dengan kepandaianya. *Kelima*, diciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Dalam hal ini di lakukan guru dengan cara belajar yang punya rasa persahabatan, punya humor, pengakuan keberadaan siswa dan menghindari celaan dan makian. *Keenam*, mengadakan persaingan sehat melalui hasil

belajar siswa. Dalam persaingan ini dapat diberikan pujian, ganjaran ataupun hadiah.”<sup>34</sup>

Adapun kompetensi yang harus dimiliki seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir dikemukakan 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 dimilikinya.<sup>35</sup>

b. Kompetensi Kepribadian.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhhlak mulia.<sup>36</sup>

c. Kompetensi Profesional.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah

<sup>34</sup> R. Ibrahim, Nana Syaodih S., *op. cit.*, h.28

<sup>35</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru Cetakan ke-3*, (PT. Remaja RosdaKarya: Bandung, 2008), hal 75.

<sup>36</sup> E. Mulyasa, *op. cit.*, hal 117.

kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.<sup>37</sup>

d. Kompetensi Sosial.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru 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.<sup>38</sup>

Sejalan dengan kutipan di atas, maka profesionalitas guru adalah rangka motivasi siswa untuk sukses dalam belajar akan terlihat dengan kemampuan di dalam intraksi belajar mengajar yang muncul indikator penggunaan metode dan media yang bervariasi, pemilihan bahan yang menarik minat, pemberian kesempatan untuk sukses, penyajian suasana belajar mengajar yang menyenangkan dan juga pengadaan persaingan sehat.

Bila profesionalitas guru yang memiliki indikator seperti diatas direalisasikan di dalam interaksi belajar mengajar maka siswa akan aktif mengikuti interaksi belajar mengajar, menyelesaikan tugas-tugas dengan penuh kesadaran, mudah memahami materi yang diajarkan oleh guru. Pada

<sup>37</sup> E. Mulyasa, *op. cit.*, hal 135.

<sup>38</sup> *Ibid.* hal. 173

kondisi yang seperti itu maka kesuksesan belajar dapat tercapai secara maksimal.

### 3. Tugas Dan Peran Guru Dalam Proses Belajar Mengajar

Menurut Suryosubroto peran dan tugas guru sebagai pendidik profesional sebenarnya sangat kompleks, tidak terbatas pada saat berlangsungnya interaksi edukatif didalam kelas, yang lazim disebut proses belajar mengajar. Guru juga bertugas sebagai administrator, evaluator, konselor dan lain-lain sesuai dengan sepuluh kompetensi (kemampuan) yang dimilikinya.<sup>39</sup> Namun dalam uraian kali ini kami batasi masalah proses belajar mengajar sebagaimana telah tertuang dalam judul skripsi ini.

Tugas guru dalam proses belajar mengajar meliputi tugas pedagogis dan administrasi. Tugas pedagogis adalah tugas membantu, membimbing dan memimpin. Moh. Rifai mengatakan bahwa:

“Didalam situasi pengajaran, gurulah yang memimpin dan bertanggung jawab penuh atas kepemimpinan yang dilakukan itu. Ia tidak melakukan intruksi-intruksi dan tidak dibawah intruksi manusia lain kecuali dirinya sendiri, setelah masuk dalam situasi kelas”<sup>40</sup>

Jadi setelah masuk kelas tugas seorang guru tidak hanya sekedar menyampaikan materi pelajaran saja, akan tetapi guru juga memimpin dan bertanggung jawab penuh pada anak didiknya pada proses belajar mengajar.

<sup>39</sup> B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar Disekolah Cetakan ke-1*, (Jakarta: PT. RINEKA CIPTA, 1997), hal 3.

<sup>40</sup> *Ibid*, hal 4.

Proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Karena Proses belajar-mengajar mengandung serangkaian perbuatan pendidik/guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi atau hubungan timbal balik antara guru dan siswa itu merupakan syarat utama bagi berlangsungnya proses belajar-mengajar. Interaksi dalam peristiwa belajar-mengajar ini memiliki arti yang lebih luas, tidak sekedar hubungan antara guru dengan siswa, tetapi berupa interaksi edukatif. Dalam hal ini bukan hanya penyampaian pesan berupa materi pelajaran, melainkan menanamkan sikap dan nilai pada diri siswa yang sedang belajar.

Peran guru dalam proses belajar – mengajar , guru tidak hanya tampil lagi sebagai pengajar (*teacher*), seperti fungsinya yang menonjol selama ini, melainkan beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbing (*counselor*) dan manager belajar (*learning manager*). Hal ini sudah sesuai dengan fungsi dari peran guru masa depan. Di mana sebagai pelatih, seorang guru akan berperan mendorong siswanya untuk menguasai alat belajar, memotivasi siswa untuk bekerja keras dan mencapai prestasi setinggi-tingginya.

Kehadiran guru dalam proses belajar mengajar atau pengajaran, masih tetap memegang peranan penting. Peranan guru dalam proses pengajaran belum dapat digantikan oleh mesin, radio, tape recorder ataupun oleh komputer yang paling modern sekalipun. Masih terlalu banyak unsur-unsur

manusiawi seperti sikap, sistem, nilai, perasaan, motivasi, kebiasaan dan lain-lain yang diharapkan merupakan hasil dari proses pengajaran, tidak dapat dicapai melalui alat-alat tersebut. Di sinilah kelebihan manusia dalam hal ini guru dari alat-alat atau teknologi yang diciptakan manusia untuk membantu dan mempermudah kehidupannya.

Dengan demikian dalam sistem pengajaran mana pun, guru selalu menjadi bagian yang tidak terpisahkan, hanya peran yang dimainkannya akan berbeda sesuai dengan tuntutan sistem tersebut. Dalam pengajaran atau proses belajar mengajar guru memegang peran sebagai sutradara sekaligus aktor. Artinya, pada gurulah tugas dan tanggung jawab merencanakan dan melaksanakan pengajaran di sekolah.

Sebagaimana telah diungkapkan diatas, bahwa peran seorang guru sangatlah signifikan dalam proses belajar mengajar. Peran guru dalam proses belajar mengajar meliputi banyak hal seperti sebagai pengajar, manajer kelas, supervisor, motivator, konsuler, eksplorator, dsb. Yang akan dikemukakan disini adalah peran yang dianggap paling dominan dan klasifikasi guru sebagai *demonstrator, manajer/pengelola kelas, mediator/fasilitator dan evaluator*:

a. Guru Sebagai Demonstrator

Melalui peranannya sebagai *demonstrator*, *lecturer*, atau pengajar, guru hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkannya serta senantiasa mengembangkannya dalam arti

meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu yang dimilikinya karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh guru ialah bahwa ia sendiri adalah pelajar. Ini berarti bahwa guru harus belajar terus-menerus. Dengan cara demikian ia akan memperkaya dirinya dengan berbagai ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam melaksanakan tugasnya sebagai demonstrator sehingga mampu memperagakan apa yang diajarkannya secara didaktis. Maksudnya ialah agar apa yang disampaikannya itu betul-betul dimiliki oleh anak didik.

b. Guru Sebagai Pengelola Kelas

Mengajar dengan sukses berarti harus ada keterlibatan siswa secara aktif untuk belajar. Keduanya berjalan seiring, tidak ada yang mendahului antara mengajar dan belajar karena masing-masing memiliki peran yang memberikan pengaruh satu dengan yang lainnya. Keberhasilan/kesuksesan guru mengajar ditentukan oleh aktivitas siswa dalam belajar, demikian juga keberhasilan siswa dalam belajar ditentukan pula oleh peran guru dalam mengajar.

Belajar adalah kegiatan individu memperoleh pengetahuan, perilaku, dan keterampilan dengan cara mengolah bahan belajar. Proses belajar mengajar akan berlangsung dengan baik jika guru dan siswa sama-sama mengerti bahan apa yang akan dipelajari sehingga terjadi suatu

interaksi yang aktif dalam PBM di kelas dan hal ini menjadi kunci kesuksesan dalam mengajar.

c. Guru sebagai mediator dan fasilitator

Sebagai mediator guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan karena media pendidikan merupakan alat komunikasi guna lebih mengefektifkan proses belajar-mengajar. Dengan demikian jelaslah bahwa media pendidikan merupakan dasar yang sangat diperlukan yang bersifat melengkapi dan merupakan bagian integral demi berhasilnya proses pendidikan.

Sebagai fasilitator guru hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang kiranya berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar-mengajar, baik yang berupa narasumber, buku teks, majalah ataupun surat kabar.

d. Guru sebagai evaluator

Dalam dunia pendidikan, setiap jenis pendidikan atau bentuk pendidikan pada waktu-waktu tertentu selama satu periode pendidikan akan diadakan evaluasi, artinya pada waktu-waktu tertentu selama satu periode pendidikan tadi orang selalu mengadakan penilaian terhadap hasil yang telah dicapai, baik oleh pihak terdidik maupun oleh pendidik. Penilaian perlu dilakukan, karena dengan penilaian guru dapat mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan, penguasaan siswa terhadap pelajaran, serta ketepatan atau keefektifan metode mengajar. Dalam melaksanakan evaluasi

atau penilaian, pendidik harus memperhatikan tiga aspek yang meliputi : aspek kognitif, afektif dan psikomotorik anak didik.

### C. Hubungan antara rekrutmen guru dengan profesioanalisme guru

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

- a. Menentukan dan membuat kategori kebutuhan sumber daya manusia jangka pendek dan jangka panjang
  - b. Selalu memperhatikan perubahan kondisi didalam pasar tenaga kerja
  - c. Mengembangkan media (promosi) rekrutmen yang paling sesuai untuk menarik pelamar
  - d. Program rekrutmen kreatif, imajinatif dan inovatif
  - e. Menyimpan data tentang jumlah dan kualitas pelamar kerja dari setiap sumber
  - f. Menindaklanjuti dari setiap permohonan pelamar kerja untuk kemudian melakukan evaluasi efektivitas dengan upaya rekrutmen yang telah dilakukan.<sup>41</sup>

Terkait dengan visi dan misi pendidikan nasional terjadi informasi pendidik menyangkut penyelenggaraan pendidikan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan siswa yang berlangsung sepanjang hayat.

<sup>41</sup> Yusuf Irianto, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Surabaya: Insan Cendikia, 2000) hal 40.

Pada proses ini harus ada pendidik yang memberikan keteladanan dan mampu membangun kemauan, serta mengembangkan potensi dan kreativitas siswa. Prinsip tersebut menyebabkan adanya pergeseran paradigma proses pendidikan dari pengajaran ke paradigma pembelajaran (PP No.19 tahun 2005).<sup>42</sup>

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

a. Persiapan rekrutmen guru

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang, sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

## 1. Pembentukan panitia rekrutmen guru baru

<sup>42</sup> Ibid, hal 576.

2. Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah
  3. Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru
  4. Penetapan prosedur pendaftaran guru baru
  5. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru
  6. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima
  7. Penyiapan ruang atau tempat memasukkan
  8. lamaran guru baru
  9. Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.
- b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru
- Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru

baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

c. Penerimaan lamaran guru baru

Begitu pengumuman penerimaan lamaran guru baru telah disebarluaskan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru disekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja
  - 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama suarat 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 lamaran 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.<sup>43</sup>

Adapun proses rekrutmen lainnya yang harus dilakukan oleh panitia perekrutan guru baru adalah sebagai berikut:

- a) Perencanaan rekrutmen
  - b) Strategi rekrutmen
  - c) Sumber-sumber rekrutmen
  - d) Penyaringan
  - e) Kumpulan pelamar pekerjaan

Dari beberapa proses kegiatan rekrutmen diatas dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen yang baik akan memberikan hasil yang positif bagi sekolah. Dengan demikian, pengembangan dan perencanaan sistem rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan oleh setiap lembaga pendidikan agar proses yang berlangsung cukup lama dan mengeluarkan biaya cukup besar tersebut menjadi tidak sia-sia karena mendapatkan hasil yang berkualitas.

Menurut Sondang P. Siagian dalam proses rekrutmen secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik, maka hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya

<sup>43</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal 30.

yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.<sup>44</sup>

Perekutan guru merupakan suatu yang integral dalam dunia pendidikan, terutama dalam hal peningkatan profesionalisme guru. Sebagai guru yang profesional dalam merealisasikan tugasnya, tidaklah cukup dengan merencanakan, mengelola dan mengevaluasi saja. Seorang guru diharapkan lebih intensif dalam hal pendekatan terhadap anak didiknya, baik waktu jam pelajaran maupun diluar jam pelajaran. Dengan demikian seorang guru akan mengetahui problema-problema internal dan eksternal pada anak didiknya, baik masalah pelajaran maupun masalah pribadinya yang menjadi kendala bagi prestasi belajarnya. Pada momen seperti inilah seorang guru akan lebih mudah untuk memberikan stimulus pada anak didiknya untuk meningkatkan prestasi belajarnya.

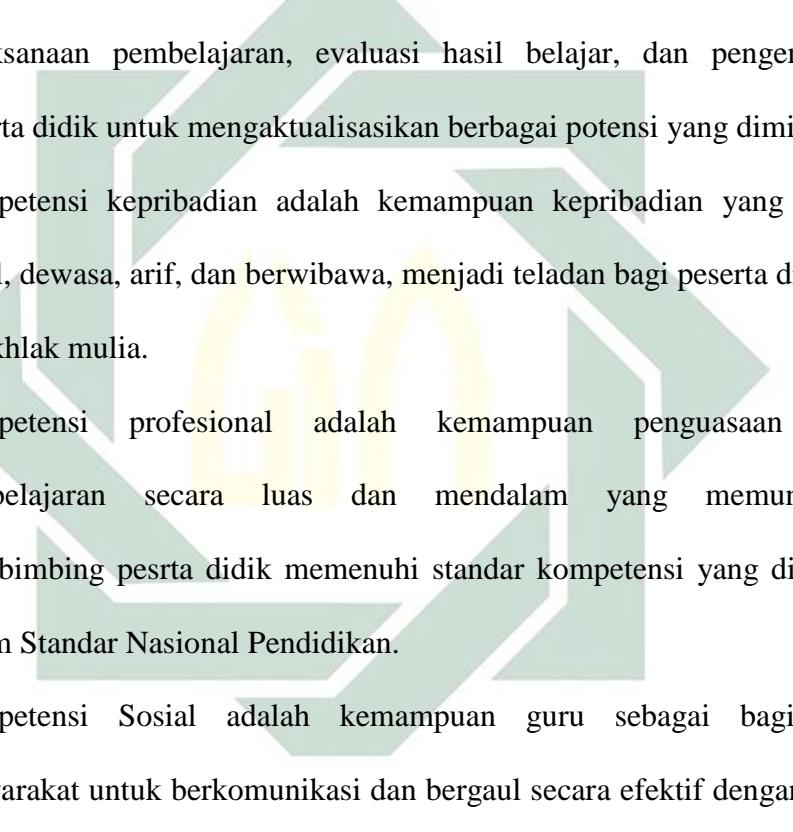
Adapun karakteristik guru yang profesional sedikitnya ada lima karakteristik dan kemampuan profesional guru yang harus dikembangkan, yaitu:

1. Menguasai kurikulum
  2. Menguasai materi semua mata pelajaran
  3. Terampil menggunakan multi metode pembelajaran
  4. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya

<sup>44</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 1 cet 8*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) hal 102.

5. Memiliki kedisiplinan dalam arti yang seluas-luasnya<sup>45</sup>

Dari keterangan diatas, setidaknya seorang guru yang profesional harus memiliki empat kompetensi sebagai berikut:

- 
  1. 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 dimilikinya.
  2. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhhlak mulia.
  3. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
  4. Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru 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.

Karakteristik dan kompetensi diatas memang tidak dapat terpisahkan dari tenaga pendidik yang profesional, bahkan merupakan sesuatu yang harus

<sup>45</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar*, (Jakarta: PEQIP, 2001), hal 12.

dimiliki bagi mereka. Apabila seorang tenaga pendidik tidak memiliki sebagian karakteristik dan kompetensi diatas, maka seorang tenaga pendidik belum dapat dikatakan sebagai guru yang profesional. Sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap meningkatnya prestasi belajar siswa di sekolah.

Dalam konteks ini guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas dalam proses pembelajaran. Menurut Gage (1964 :139), bahwa perilaku guru dipandang sebagai "sumber pengaruh", sedangkan tingkah laku yang belajar sebagai "efek" dari berbagai proses, tingkah laku dan kegiatan interaktif. Para pakar menyatakan bahwa, betapapun bagusnya kurikulum (official), hasilnya sangat tergantung pada apa yang dilakukan guru dalam kelas "*curriculum actual*"<sup>46</sup>

<sup>46</sup> R. Ibrahim, Nana Syaodih S., *Perencanaan Pengajaran*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1997), hal 194.