

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teoritis

##### a. Kompetensi Profesional Guru

###### 1) Pengertian Kompetensi Guru

Kompetensi dalam Bahasa Inggris disebut *competency*, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan.<sup>1</sup> Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yaitu kemampuan atau kecakapan.<sup>2</sup> Menurut Echols dan Shadly “Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar”.<sup>3</sup>

Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang relevan dengan

---

<sup>1</sup> J.B Situmorang dan Winarno, 2018, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, Klaten : Macanan Jaya Cemerlang, hlm. 17

<sup>2</sup> Jamil Suprihatiningkrum, 2014, *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, hlm. 97

<sup>3</sup> Jejen Musfah, 2012, *Peningkatan Kompetensi Guru : Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta : Kencana, hlm. 27

bidang pekerjaannya.<sup>4</sup> Seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, keterampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya/pemerintah.<sup>5</sup> Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa : “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.”<sup>6</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Allah berfirman dalam surah Al-An'am Ayat 135:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ مَنْ تَكُوْنُ لَهٗ عَاقِبَةُ الدَّارِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُوْنَ

*Artinya: Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung.*

Menurut Mulyasa, pada hakekatnya standar kompetensi guru adalah mendapatkan guru yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan

<sup>4</sup> Suyanto dan Asep Jihad, 2013, *Menjadi Guru Profesional : Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi*, Jakarta : Erlangga, hlm. 39

<sup>5</sup> Jejen Musfah, 2012, *Peningkatan Kompetensi Guru : Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, hlm. 28

<sup>6</sup> E. Mulyasa, 2013, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, hlm. 25

madrrasah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman.<sup>7</sup>

Kompetensi Guru dalam PERMENDIKNAS no.16 tahun 2007 berbunyi:

a) Kualifikasi Akademis Guru SMA/MA

Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

b) Standar Kompetensi Guru

Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan di atas guru dituntut untuk profesional dalam menjalankan perannya sebagai pengajar dan pendidik, sesuai dengan kebutuhan masyarakat sesuai tuntutan teknologi yang terus berkembang.

Allah berfirman dalam surah An-Nahl Ayat 44:

بِالْبَيِّنَاتِ وَالزُّبُرِ وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الذِّكْرَ لِتُبَيِّنَ لِلنَّاسِ مَا نُزِّلَ إِلَيْهِمْ وَلَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ

*Dan Artinya: (Mereka Kami utus) dengan membawa keterangan-keterangan (mukjizat) dan kitab-kitab. Dan Kami turunkan Ad-Dzikir (Al-Qur'an) kepadamu, agar engkau menerangkan kepada*

<sup>7</sup> E. Mulyasa, 2013, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, hlm. 17

*manusia apa yang telah diturunkan kepada mereka dan agar mereka memikirkan.*

Stephen P. Becker dan Jack Gordon mengemukakan beberapa unsur atau elemen yang terkandung dalam konsep kompetensi yaitu :<sup>8</sup>

- (a) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran di bidang kognitif. Yaitu guru melaksanakan kegiatan identifikasi, penyuluhan, dan proses pembelajaran terhadap warga belajar.
- (b) Pengertian (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki siswa. Misalnya, seorang guru akan melaksanakan kegiatan harus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan kondisi warga belajar di lapangan, sehingga dapat melaksanakan program kegiatan secara baik dan efektif.
- (c) Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menyusun alat peraga pendidikan secara sederhana.
- (d) Nilai (*value*), yaitu suatu norma yang telah diyakini atau secara psikologis telah menyatu dalam diri individu.
- (e) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang, tak senang, suka, tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan lain-lain.

---

<sup>8</sup> Bernawi Munthe, 2019, *Desain Pembelajaran*, Yogyakarta : Pustaka Insan Madani, hlm. 29

(f) Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, misalnya minat untuk melakukan sesuatu atau untuk mempelajari sesuatu<sup>9</sup>

Kesadaran akan kompetensi juga menurut tanggung jawab yang berat bagi para guru itu sendiri. Mereka harus berani menghadapi tantangan dalam tugas maupun lingkungannya, yang akan mempengaruhi perkembangan pribadinya. Berarti mereka juga harus berani berubah dan menyempurnakan diri sesuai dengan tuntutan zaman.<sup>10</sup>

Dari keenam aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi di atas, jika ditelaah secara mendalam mencakup empat bidang kompetensi yang pokok bagi seorang guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat jenis kompetensi tersebut harus sepenuhnya dikuasai oleh guru.<sup>11</sup>

## 2) Kompetensi Profesional Guru

Profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Sedangkan profesi adalah pekerjaan yang untuk melaksanakannya memerlukan sejumlah persyaratan tertentu.<sup>12</sup> Profesi merupakan

---

<sup>9</sup> Mulyasa, Standar Kompetensi dan Kompetensi Guru, (Bandung : PT.Remaja Rosdakarya, 2017), 38

<sup>10</sup> Cece Wijaya dkk, Upaya Pembaharuan dalam Pendidikan dan Pengajaran, (Bandung : PT.Remaja Rosdakarya, 2017), 29

<sup>11</sup> Soetjipto dan Rafles Kosasi, Profesi Keguruan..., 45

<sup>12</sup> Soetjipto dan Rafles Kosasi, Profesi Keguruan..., 45

pekerjaan orang-orang tertentu, misalnya guru, dokter dan lain-lain, bukan pekerjaan sembarang orang.

Istilah “profesional” aslinya adalah kata sifat dari kata *profession* (pekerjaan) yang berarti sangat mampu melakukan pekerjaan.<sup>13</sup> Sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya.<sup>14</sup> Pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dilakukan oleh mereka yang khusus di persiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.<sup>15</sup>

Dalam referensi lain menyebutkan bahwa suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari, kemudian diaplikasikan untuk kepentingan umum. Sedangkan guru dalam pengertian yang sederhana adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik.<sup>16</sup>

Pengertian ini mengindikasikan bahwa pekerjaan profesional merupakan pekerjaan yang memerlukan pendidikan dan pelatihan yang khusus. Jadi guru profesional adalah orang yang menempuh program pendidikan guru, memiliki tingkat master dan

---

<sup>13</sup> Muhibbin Syah, Psikologi Pendidikan,...., 229

<sup>14</sup> Uzer Usman, Menjadi Guru Profesional,...., 14

<sup>15</sup> Nana Sudjana, Dasar-Dasar Proses Belajar..., 13

<sup>16</sup> Syaiful Bahri Djamarah, Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif, (Jakarta : PT.Rineka Cipta, Cet 1, 2010), 31

telah mendapat ijazah negara serta telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar.<sup>17</sup>

Berdasarkan pengertian kompetensi dan profesional yang telah diuraikan di atas maka yang dimaksud dengan kompetensi profesional guru merupakan berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru atau pendidik profesional. Dalam melakukan kewenangan profesionalnya, guru dituntut memiliki seperangkat kemampuan (*competency*) profesional yang beraneka ragam. Seorang guru, sebagai pendidik profesional harus memiliki keahlian dalam berbagai ilmu keguruan, lebih khusus lagi guru agama harus memiliki keahlian dalam bidang agama, guru matematika harus memiliki keahlian dalam bidang matematika, begitu juga dengan guru bidang studi yang lain, harus memiliki ilmu keguruan dalam bidangnya masing-masing.

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi, diantaranya adalah :

- a. Memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar.
- b. Memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam peraturan pemerintah serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum.
- c. Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar.

---

<sup>17</sup> Oemar Hamalik, Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi, (Jakarta : PT.Bumi Akasara, Cet 2, 2013), 27

- d. Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.
- e. Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.<sup>18</sup>

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan guru dalam menguasai mata pelajaran yang digunakan yang di dalamnya terdapat penguasaan terhadap rencana pembelajaran, keterkaitan dengan mata pelajaran, dan bahan ajar. Seperti guru pendidikan agama islam harus menguasai segala materi yang berkaitan dengan agama islam, baik akidah, akhlak, sejarah kebudayaan islam, dan fiqih, mampu menerapkan materi dalam sehari-hari, dan mampu mengkoneksikan dengan mata pelajaran terkait.

Ada sepuluh kompetensi guru menurut Proyek Pembinaan Pendidikan Guru (P3G) diantaranya adalah :

- a. Menguasai bahan.
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media atau sumber belajar.
- e. Menguasai landasan pendidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Menilai prestasi belajar mengajar.
- h. Mengenal fungsi bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi madrasah.

---

<sup>18</sup> Sagala, Saiful. Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan. (Bandung: ALFABETA), 2011



- j. Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.<sup>19</sup>

Dari sepuluh kompetensi di atas, hanya mencakup dua bidang kompetensi guru, yaitu kompetensi kognitif dan kompetensi perilaku. Kompetensi sikap khususnya sikap profesional guru tidak tampak.

Kemampuan yang harus dipenuhi sebagai guru yang profesional sebagai berikut :

- a. Kemampuan merencanakan program belajar mengajar.

Sebelum membuat perencanaan pembelajaran, guru terlebih dahulu mengerti tujuan. Dalam kurikulum mengenal rencana proses pembelajaran, didalamnya ada tujuan, isi bahan materi pelajaran, metode dan teknik pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian.

- b. Melaksanakan atau mengelola proses belajar mengajar.

Tahap ini merupakan lanjutan dari tahap sebelumnya, yakni tahap pelaksanaan proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar ini dibutuhkan keaktifan guru dan peserta didik, keterampilan guru dalam mengajar, pengetahuan guru, dan penggunaan strategi.

- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.

Seorang guru harus mampu memberikan penilaian, secara struktural objektif.

- d. Menguasai bahan pelajaran.

---

<sup>19</sup> Sudjana, N. (2011). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo

Kemampuan menguasai bahan pelajaran merupakan bagian dalam proses belajar mengajar. Semakin tinggi penguasaan guru, semakin membaiklah kualitas peserta didik.<sup>20</sup>

Dalam rangka memenuhi kompetensi profesional guru, ada standar profesional guru di Indonesia. Standar profesional guru adalah tolak ukur atau takaran atau standar minimal guru.

Ruang lingkup tentang kompetensi profesional guru tertuang pada permendikbud RI nomor 16 tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang meliputi :

1. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan membuat karya tulis ilmiah dan melakukan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

### 3) Tujuan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru

Tujuan peningkatan kompetensi guru adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam meningkatkan proses dan hasil belajar melalui pemberian bantuan yang terutama

---

<sup>20</sup> E.Mulyasa. (2017). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

bercorak layanan profesional kepada guru<sup>21</sup>. Jika proses belajar meningkat, maka hasil belajar diharapkan juga meningkat. Dengan demikian rangkaian usaha pembinaan profesional guru akan memperlancar pencapaian tujuan kegiatan belajar mengajar.<sup>22</sup>

Secara umum, pembinaan guru bertujuan untuk memberikan bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik, melalui usaha peningkatan profesional mengajar, menilai kemampuan guru sebagai pendidik dan mengajar dalam bidang masing-masing guna membantu mereka melakukan perbaikan dan bilamana diperlukan dengan menunjukkan kekurangan-kekurangan untuk diperbaiki sendiri.

#### 4) Macam-macam Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi guru menurut Kunandar, terbagi menjadi<sup>23</sup> :

- a. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja guru.
- b. Kompetensi fisik, yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas sebagai guru dalam berbagai situasi.
- c. Kompetensi pribadi, yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan dirinya

---

<sup>21</sup> Ali Imron. 2012. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

<sup>22</sup> Anwar, Moch. Idochi, 2013, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Jakarta : PT RAJAGRAFINDO PERSADA

<sup>23</sup> Kunandar. 2019. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

sebagai pribadi yang mandiri untuk melakukan transformasi diri, identitas diri, dan pemahaman diri. Kompetensi pribadi meliputi kemampuan dalam memahami diri, mengelola diri, mengendalikan diri, dan menghargai diri.

- d. Kompetensi sosial, yaitu perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta tercapainya interaksi sosial secara efektif. Kompetensi sosial meliputi kemampuan interaktif dan pemecahan masalah kehidupan sosial.
- e. Kompetensi spiritual, yaitu pemahaman, penghayatan serta pengalaman kaidah-kaidah keagamaan.

Sebagaimana yang dikutip oleh Sukmadinata bahwa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1980) telah merumuskan kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki guru dan mengelompokkannya atas tiga dimensi umum kemampuan, yaitu <sup>24</sup> :

- a) Kemampuan Profesional, yang mencakup
  1. Penguasaan materi pelajaran , mencakup bahan yang akan diajarkan dan dasar keilmuan dari bahan pelajaran tersebut.
  2. Penguasaan landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan.

---

<sup>24</sup> Sukmadinata, Nana Syaodih. 2010. Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya

3. Penguasaan proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.
- b) Kemampuan sosial yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan kerja dan lingkungan sekitar.
- c) Kemampuan personal yang mencakup:
  1. Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan.
  2. Pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dimiliki guru.
  3. Penampilan untuk mewujudkan dirinya sebagai aturan dan teladan bagi para siswanya.

Kompetensi menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 10 yang dikutip dari bukunya Sagala (2009: 23) adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Menurut peraturan No. 74 tahun 2008 tentang guru pasal 2 disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani, dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi :

- a. Kompetensi pedagogik

sebagaimana yang dikutip oleh Mulyasa dalam bukunya yang berjudul Standar Kompetensi dan Sertifikasi guru bahwa dalam Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat 3 butir a dijelaskan bahwa yang dimaksud 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>25</sup>

Dari definisi diatas, dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan kometensi pedagogik adalah kemampuan seorang guru dalam memahami karakteristik atau kemampuan yang dimiliki oleh murid melalui berbagai cara. Cara yang utama yaitu dengan memahami murid melalui perkembangan kognitif murid, merancang pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi hasil belajar sekaligus pengembangan murid.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian yaitu mencakup semua unsur, baik fisik maupun psikis. Sehingga dapat diketahui bahwa setiap tindakan dan tingkah laku seseorang merupakan cerminan dari kepribadian seseorang.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> E.Mulyasa. (2017).Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

<sup>26</sup> Sagala, Syaiful. 2010. Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.

Sedangkan menurut Musfah <sup>27</sup>, Kompetensi kepribadian yaitu Kemampuan kepribadian yang berakhlak mulia, mantap, stabil, dewasa, arif, bijaksana menjadi teladan, mengevaluasi kinerja sendiri, mengembangkan diri dan religius. Dari beberapa definisi diatas, penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dari kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal guru yang harus dimiliki oleh guru profesional dengan cara mencerminkan kepribadian yang baik pada diri sendiri, bersikap bijak serta arif, bersikap dewasa dan berwibawa serta mempunyai akhlak mulia untuk menjadi suri teladan yang baik.

c. Kompetensi Profesional

Sebagaimana yang dikutip oleh Mulyasa dalam Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 butir c dijelaskan bahwa 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 menurut Mulyasa .<sup>28</sup>

Dari definisi diatas, penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan guru yang harus dimiliki dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam.

---

<sup>27</sup> Musfah, Jejen. (2011). Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik. Jakarta: Kencana

<sup>28</sup> Mulyasa. 2017. Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Kompetensi Profesional dalam PERMENDIKNAS no.16 tahun 2007 berbunyi:<sup>29</sup>

- a. Menguasai materi, struktur, konsep,dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
  - b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
  - c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
  - d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
  - e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.
- d. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua / wali peserta didik, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Peraturan menteri pendidikan nasional nomor 16 tahun 2017 tanggal 4 mei 2017 standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru

<sup>30</sup> Musfah,Jejen. (2011). Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik. Jakarta: Kencana



Kompetensi sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru<sup>31</sup>.

Jadi kompetensi sosial merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik melalui cara yang baik dalam berkomunikasi dengan murid dan seluruh tenaga kependidikan atau juga dengan orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

#### 5) Kriteria Kompetensi Profesional

Menurut Mukhtar Lufti, ada delapan kriteria yang harus dipenuhi oleh suatu pekerjaan agar dapat disebut sebagai profesi, yaitu:

- a) Panggilan hidup yang sepenuh waktu. Profesi adalah pekerjaan yang menjadi panggilan hidup seseorang yang dilakukan sepenuhnya serta berlangsung untuk jangka waktu yang lama, bahkan seumur hidup;
- b) Pengetahuan dan kecakapan/keahlian. Profesi adalah pekerjaan yang dilakukan atas dasar pengetahuan dan kecakapan/ keahlian yang khusus dipelajari;
- c) Kebakuan yang universal Profesi adalah pekerjaan yang dilakukan menurut teori, prinsip, prosedur dan anggapan dasar yang sudah baku secara umum (universal) sehingga dapat dijadikan pegangan atau pedoman dalam pemberian pelayanan.

---

<sup>31</sup> Alma, Buchari. (2010). Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar. Bandung: Alfabeta

- d) Pengabdian Profesi adalah pekerjaan terutama sebagai pengabdian pada masyarakat bukan untuk mencari keuntungan secara material/finansial bagi diri sendiri.
  - e) Kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif. Profesi adalah pekerjaan yang mengandung unsur-unsur kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif terhadap orang atau lembaga yang dilayani.
  - f) Otonomi Profesi adalah pekerjaan yang dilakukan secara otonomi atas dasar prinsip-prinsip atau norma-norma yang ketetapanannya hanya dapat diuji atau dinilai oleh rekan-rekan seprofesi;
  - g) Kode etik Profesi adalah pekerjaan yang mempunyai kode etik yaitu norma-norma tertentu sebagai pegangan atau pedoman yang diakui serta dihargai oleh masyarakat dan;
  - h) Klien Profesi adalah pekerjaan yang dilakukan untuk melayani mereka yang membutuhkan pelayanan klien yang pasti dan jelas subjeknya.<sup>32</sup>
- 6) Dimensi Kompetensi Profesional

Hall, menyatakan bahwa sikap profesional adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dinilai melalui lima dimensi sebagai berikut:

- a) Pengabdian pada profesi.

---

<sup>32</sup> Martinis Yamin, 2016, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, Jakarta : Gaung Persada Press, Cet,1, hlm.17

Profesional adalah suatu pandangan yang dicerminkan oleh dedikasi seseorang dalam menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini berkaitan dengan keteguhan tekad individu untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan instrinsik berkurang. Sikap pada dimensi ini merupakan ekspresi diri total terhadap pekerjaannya.

b) Kewajiban sosial.

Dimensi ini menjelaskan manfaat yang diperoleh, baik oleh masyarakat dengan adanya suatu pekerjaan maupun bagi yang profesional.

c) Kemandirian.

Dimensi ini menyatakan bahwa profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan pihak lain. Rasa kemandirian berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut pekerja yang bersangkutan dalam situasi khusus.

d) Keyakinan terhadap profesi.

Keyakinan bahwa yang paling berhak dalam menilai kinerja profesional adalah pihak yang mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

e) Hubungan dengan sesama profesi.

Profesionalitas mensyaratkan adanya ikatan profesi baik dalam organisasi formal maupun kelompok kolega informal

sebagai sumber utama ide pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran terhadap profesinya.<sup>33</sup>

Selain itu, menurut Jatman bahwa dimensi profesional secara umum adalah:

- a) Altruisme yaitu berani berkorban, mementingkan orang lain bukan diri sendiri, hal ini ditunjukkan melalui sikap suka membantu, problem solver, membuat keputusan secara tepat dan obyektif.
- b) Komitmen terhadap kesempurnaan, sikap profesionalnya yaitu efektif dan efisien, memberikan atau mengerjakan yang terbaik.
- c) Toleransi, sikap profesionalnya ditunjukkan dengan sikap adaptasi, suka bekerjasama, komunikatif, bijaksana, dan meminta tolong jika memang memerlukan.
- d) Integritas dan karakter, sikap profesionalnya ditunjukkan melalui sikap jujur, teguh, tidak plin-plan, percaya diri, berjiwa pemimpin yang bisa memberi teladan.
- e) Respek kepada semua orang, profesional dalam menerima kritik, menepati janji, memegang rahasia, menghormati orang lain dan tahu diri.
- f) Sense of duty, sikap profesionalnya adalah disiplin dan tepat waktu.<sup>34</sup>

## 7) Faktor-Faktor Sikap Kompetensi Profesional

---

<sup>33</sup> James A Hall, dan Tommie Singleton, 2017, *Audit dan Assurance Teknologi Informasi*, Edisi Kedua, Jakarta: Salemba Empat, hlm.27

<sup>34</sup> D. Jatman, 2020, *Mengembangkan Budaya Kerja untuk Meningkatkan Citra Pegawai Negeri Sipil dalam Masyarakat, dalam Wacana Pengembangan Manajemen Kepegawaian*, Semarang : Badang Kepegawaian Daerah Jawa Tengah, hlm. 20

Faktor-faktor yang mendukung sikap profesional menurut Andriyani adalah:

a) Performance

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gibson, performance atau kehandalan prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, prestasi dihasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Gomes prestasi kerja dapat dilihat dari: 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pengetahuan tentang pekerjaan 4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa performance adalah penghargaan yang diperoleh dari hasil pengetahuan yang dimiliki dalam menghasilkan suatu kinerja pada suatu kurun waktu tertentu.

b) Akuntabilitas Pegawai

Akuntabilitas merupakan suatu kebijakan strategis, hal ini harus dapat di implementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Dengan demikian akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban kinerja dari seorang atau sekelompok, kepada pihak-pihak yang memiliki wewenang sesuai dengan aturan yang ada.

c) Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesional menurut islami dalam Royen (2007) adalah

kesetiaan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan sekerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya. Dengan demikian, maka para pegawai diharapkan supaya mampu menunjukkan loyalitas yang tinggi dalam seluruh aspek pekerjaannya. Loyalitas tidak memandang tingkatan artinya tidak membedakan pemberian pelayanan kepada setiap orang.

#### d) Kemampuan Pegawai

Profesional pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.<sup>35</sup>

#### 8) Tahapan-Tahapan Penting Pengembangan Profesi Guru

Pengembangan profesi guru dilaksanakan dengan melalui beberapa tahapan penting. Untuk menentukan program kegiatan yang akan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan profesi dan karir guru maka yang dikenali terlebih dahulu adalah tentang kinerja guru waktu itu. Pengembangan keprofesian guru ada kalanya diawali dengan penilaian kinerja dan uji kompetensi. Untuk mengetahui kinerja dan kompetensi guru dilakukan penilaian kinerja dan uji kompetensi.

---

<sup>35</sup> Yesy Andriyani, 2015, “*Profesionalisme Kerja Pegawai dalam Penyelenggaraan Administrasi Pelayanan Publik di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda*”, E-journal Adimistrasi Negara, 4, 1, Juni, hlm.2320-2333

Atas dasar itu dapat dirumuskan profil dan peta kinerja dan kompetensinya. Kondisi nyata itulah yang menjadi salah satu dasar peningkatan kompetensi guru. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja dan uji kompetensi menjadi salah satu basis utama desain program peningkatan kompetensi guru.<sup>36</sup>

#### 9) Indikator Kompetensi Profesional Guru

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru menjelaskan kompetensi guru terdiri dari :

##### (a) Kemampuan Penguasaan Materi

##### (1) Mampu menguasai substansi pembelajaran

Hal ini berarti guru harus memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum madrasah dan memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang mendasar dan berkaitan dengan materi ajar.

##### (2) Mampu mengorganisasikan materi pembelajaran

Dalam hal ini berarti guru harus memahami hubungan antar mata pelajaran terkait dan menyampaikan materi pelajaran secara berurutan.

##### (3) Mampu menyesuaikan materi pelajaran dengan kebutuhan siswa.

Dalam hal ini guru harus menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam proses belajar mengajar dalam kehidupan sehari-hari yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

---

<sup>36</sup> Iin Nurchasanah, 2018, “*Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran siswa di Mtsn Kepoh Delanggu Klaten Tahun Ajaran 2017/ 2018*”, Tesis Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, IAIN Surakarta, hlm. 43

## (b) Pemahaman terhadap Perkembangan Profesi

- (1) Mampu mengikuti perkembangan kurikulum
- (2) Mampu mengikuti perkembangan IPTEK
- (3) Mampu menyesuaikan permasalahan umum dalam proses belajar dan hasil belajar
- (4) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, metode dan sumber belajar yang relevan (sesuai)
- (5) Mampu mengembangkan bidang studi
- (6) Mampu memahami fungsi madrasah

## (c) Menerapkan konsep-konsep keilmuan sehari-hari.

Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

Kompetensi Profesional dalam PERMENDIKNAS no.16 tahun 2007 berbunyi: <sup>37</sup>

- a. Menguasai materi, struktur, konsep,dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

---

<sup>37</sup> Peraturan menteri pendidikan nasional nomor 16 tahun 2007 tanggal 4 mei 2007 standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru



- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

- b. Program Pelatihan dan Pengembangan

- 1) Pengertian Pelatihan

Istilah pelatihan sering merujuk kepada cara untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian-keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai kejuruan atau keahlian-keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi-kompetensi spesifik yang berguna. Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan).<sup>38</sup>

Menurut Jusmilani, pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan.<sup>39</sup> Menurut Wilson Bangun pelatihan sendiri adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Chris Rowley, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 436

<sup>39</sup> Jusmaliani. M.E, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Surakarta :Bumi Aksara, hlm. 99

<sup>40</sup> Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, hlm. 201

Menurut Simamora mengatakan bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.<sup>41</sup> Sedangkan menurut Wursanto, latihan adalah suatu proses mengembangkan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai.<sup>42</sup>

## 2) Tujuan Pelatihan

Menurut Pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Tujuan-tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan kedalam lima bidang.

### a) Memperbaiki kinerja.

Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan merupakan calon utama pelatihan.

### b) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.

---

<sup>41</sup> Henry Simamora, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, hlm. 342

<sup>42</sup> Wursanto, 2012, *Manajemen Kepegawaian.*, Jakarta : Kanisius, hlm. 59

- c) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.

Seseorang karyawan baru, sering tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “*job competent*”, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

- d) Membantu memecahkan masalah operasional

Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya seperti kelangkaan sumber daya financial dan sumber daya teknologis manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.

- e) Mempersiapkan karyawan untuk promosi

Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsur kunci dalam system pengembangan karir.<sup>43</sup>

Menurut Mangkunegara tujuan pelatihan antara lain :

- a) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja.
- c) Meningkatkan kualitas kerja.
- d) Meningkatkan ketetapan percanaan sumber daya manusia.

---

<sup>43</sup> Henry Simamora, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF, hlm. 342

- e) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h) Menghindari keusangan (*obsolescence*).
- i) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.<sup>44</sup>

Sinn mengemukakan bahwa, Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (training) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah SAW memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk.<sup>45</sup>

### 3) Manfaat Pelatihan

Menurut Jusmaliani ada dua pihak yang memperoleh manfaat dari pelatihan :

#### a) Perusahaan

Pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan bermanfaat untuk meningkatkan laba dan produktifitas perusahaan, untuk meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan dan kemampuan pada semua tingkatan. Karyawan yang terlatih akan dapat membantu dalam pemecahan masalah dan pengambilan

---

<sup>44</sup> Mangkunegara, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke 9 , hlm. 45

<sup>45</sup> Meldona, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Malang : Pustaka Raya, hlm. 262

keputusan disamping karyawan tadi juga akan paham tentang kondisi dan tujuan perusahaan.

b) Individu Karyawan

Manfaat yang diperoleh individu adalah meningkatkan percaya diri dan keinginan untuk maju, memudahkan mendapatkan promosi dan mutasi, meningkatkan tanggung jawab. Selain itu membantu pula dalam menghadapi stres tekanan, frustrasi, dan konflik.

Selain dua hal di atas, dari aspek hubungan antar-manusia, komunikasi antar-individu dan antara individu dengan kelompok akan berlangsung lebih efektif. Kondisi untuk belajar, bersaing, dan koordinasi untuk meningkatkan diri akan tercipta serta kondisi kerja akan lebih baik. Lebih dari semuanya ini, pelatihan akan menimbulkan rasa kebersamaan yang dimulai dari tempat pelatihan.<sup>46</sup>

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata dari program pelatihan adalah :

- a) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
- c) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.

---

<sup>46</sup> Jusmaliani. M.E, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Surakarta :Bumi Aksara, hlm. 104-105

- d) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.<sup>47</sup>

Manfaat di atas membantu baik individu maupun organisasi. Program pelatihan yang efektif adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karir dan sering dianggap sebagai penyembuh penyakit organisasional. Apabila produktivitas anjlok ketika ketidakhadiran dan putaran karyawan tinggi serta manakala kalangan karyawan menyatakan ketidakpuasannya, bahwa manajer yang berpikir solusinya adalah program pelatihan diseluruh perusahaan.

#### 4) Komponen Pelatihan

Pelatihan yang dibuat oleh suatu perusahaan pasti memiliki komponen, diantaranya adalah :

- a) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.

Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap perusahaan dalam mengembangkan *skill* dan *knowledge* bagi karyawannya.

- b) Para pelatih (*trainers*) harus *professional* .
- c) Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

---

<sup>47</sup> Henry Simamora, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE hlm. 349

Setiap kegiatan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh perusahaan bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir. Sehingga kegiatan yang dilaksanakan akan efektif dan efisien.

- d) Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta.

Setiap pekerja memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna, sehingga perusahaan harus pintar menyeleksi dan memonitor metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan kerja.

- e) Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.<sup>48</sup>

#### 5) Prinsip-Prinsip Pelatihan

Seperti yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara, bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut :

- a) Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b) Tahap-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c) Pelatih / pengajar / pematari harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelatihan.

---

<sup>48</sup> Henry Simamora, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE hlm. 51

- d) Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
- e) Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

Dengan adanya prinsip tersebut, dapat dikatakan bahwa dalam pengadaan pelatihan ada lima hal yang harus dipegang teguh selama proses pelatihan berlangsung. Tujuan yang hendak dicapai harus melalui tahapan-tahapan yang berkesinambungan.

Tahapan perencanaan sebelum program pelatihan berjalan meliputi: pengidentifikasian kebutuhan program pelatihan, menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan, menetapkan kriteria dan alat ukur keberhasilan, menentukan metode pelatihan, dan mengimplementasikan segala perencanaan tersebut, dan terakhir mengadakan evaluasi.

#### 6) Metode Pelatihan

Pelatihan sangat perlu dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sebagai bentuk perhatian yang serius dari perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Menurut Wilson, ada beberapa metode pelatihan tenaga kerja, yaitu:

##### a) Metode *On-The Job training*

Merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan



mempelajari kerjanya sambil mengerjakan secara langsung. Ada empat metode yang digunakan antara lain:

(1) Rotasi Pekerjaan

Yaitu pemindahan pekerjaan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, untuk menambah pengetahuan dan pengalaman kerja.

(2) Penugasan yang direncanakan

Menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalaman kerjanya.

(3) Pembimbingan

Pelatihan tenaga kerja yang dilakukan oleh atasan langsung.

(4) Pelatihan posisi

Tenaga kerja dilatih untuk menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan ini biasanya dilakukan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan.

b) Metode *off-The-Job Training*

Pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi, bilamana tenaga pelatih dari dalam tidak ada. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain:

(1) *Bussines games*

Peserta dilatih untuk memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu.

(2) *Vestibule School*

Tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan diluar perusahaan.

(3) *Case Study*

Peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, dan memecahkan masalah tersebut.<sup>49</sup>

Metode yang diterapkan oleh suatu perusahaan itu amat sangat berbeda, karena dalam penerapannya setiap metode sangat dipengaruhi oleh kondisi perusahaan.

7) *Jenis-Jenis Pelatihan*

Jenis pelatihan yang dapat digunakan pada organisasi adalah :

a) *Pelatihan Keahlian*

Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang relatif sederhana, kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang didasarkan pada sasaran-sasaran.

b) *Pelatihan Ulang*

Pelatihan ulang adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang bertujuan memberikan keahlian atau

---

<sup>49</sup> Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, hlm. 210-211

keterampilan kepada para karyawan untuk mengejar tuntutan perubahan pola kerja.

c) Pelatihan Fungsional Silang

Pelatihan fungsional silang melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan operasi dalam bidang-bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan.

d) Pelatihan Tim

Terdapat dua prinsip mengenai komposisi tim :

- (1) Keseluruhan kinerja sebuah tim sangat tergantung pada keahlian individu anggotanya.
- (2) Manajer dalam kelompok kerja yang efektif, cenderung memantau kinerja anggota timnya secara teratur dan memberikan umpan balik.

e) Pelatihan Kreativitas

Kreativitas harus diciptakan dan digerakkan. Karena dengan kreatifitas akan ditemukan problem solving terhadap permasalahan-permasalahan yang muncul.

8) Pengertian Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan

dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi peserta didik.<sup>50</sup>

Maka pengembangan pembelajaran lebih realistik, bukan sekedar idealisme pendidikan yang sulit diterapkan dalam kehidupan. Pengembangan pembelajaran adalah usaha untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran, baik secara materi maupun metode dan subtitusinya. Secara materi, artinya dari aspek bahan ajar yang disesuaikan dengan perkembangan pengetahuan, sedangkan secara metodologis dan subtansinya berkaitan dengan pengembangan strategi pembelajaran baik secara teoritis maupun praktis.<sup>51</sup>

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 18 tahun 2002 Pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada atau menghasilkan teknologi baru.

Penelitian pengembangan adalah suatu langkah-langkah untuk mengembangkan suatu produk baru atau menyempurnakan produk yang telah ada, yang dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 18 tahun 2002 Pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan dan

---

<sup>50</sup> Abdul Majid, 2015, *Perencanaan Pembelajaran*, Bandung : Remaja Rosdakarya, hlm. 24

<sup>51</sup> Hamdani Hamid, 2013, *Pengembangan Sitem Pendidikan di Indonesia*, Bandung : Pustaka Setia, hlm. 125

teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada atau menghasilkan teknologi baru. Pengembangan adalah suatu proses yang dipakai untuk mengembangkan dan memvalidasi produk pendidikan. Penelitian ini mengikuti suatu langkah-langkah secara siklus. Langkah penelitian atau proses pengembangan ini terdiri atas kajian tentang temuan penelitian produk yang akan dikembangkan, mengembangkan produk berdasarkan temuan-temuan tersebut, melakukan uji coba lapangan sesuai dengan latar di mana produk tersebut akan dipakai, dan melakukan revisi terhadap hasil uji lapangan.<sup>52</sup>

Pada hakikatnya pengembangan adalah upaya pendidikan baik formal maupun non formal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah, teratur, dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang, utuh, selaras, pengetahuan, keterampilan sesuai dengan bakat, keinginan serta kemampuan kemampuan sebagai bekal atas prakarsa sendiri untuk menambah, meningkatkan, mengembangkan diri ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi mandiri.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Punaji Setyosari. 2013. Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

<sup>53</sup> Iskandar Wiryokusumo dalam Afrilianasari, 2014. Teori Pengembangan, Surabaya

Pengembangan adalah suatu sistem pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, yang berisi serangkaian peristiwa yang dirancang untuk mempengaruhi dan mendukung terjadinya proses belajar yang bersifat internal atau segala upaya untuk menciptakan kondisi dengan sengaja agar tujuan pembelajaran dapat tercapai.<sup>54</sup>

Berdasarkan pengertian pengembangan yang telah diuraikan, maka yang dimaksud dengan pengembangan adalah suatu proses untuk menjadikan potensi yang ada menjadi sesuatu yang lebih baik dan berhasil guna. Sedangkan penelitian dan pengembangan adalah suatu proses atau langkah-langkah untuk mengembangkan suatu produk atau menyempurnakan produk yang telah ada menjadi produk yang dapat dipertanggung jawabkan.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelusuran terhadap literatur-literatur yang berkaitan dengan objek kajian dalam penelitian ini, maka penulis menemukan beberapa karya ilmiah mahasiswa (Tesis/Disertasi) maupun buku yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Adapun hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah:

Penelitian pertama dari Partiningasih, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2018, dengan judul “*Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Bandar Lampung*”. Hasil penelitian ini adalah

---

<sup>54</sup> Gagne dan Bringsdalam Warsita, 2003: 266. Teori Pengembangan, Surabaya

pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru dilaksanakan dengan beberapa program : kualifikasi pendidik, sertifikasi, pelatihan integritas berbasis kompetensi, supervisi pendidikan, pemberdayaan MGMP, simposium guru dan pelatihan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan diikuti seluruh pendidik MAN 2 Bandar Lampung, dari 7 program tersebut ada kegiatan simposium guru belum diikuti oleh para guru, kemudian ada beberapa pendidik yang belum melaksanakan pengembangan seperti mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki, belum tersertifikasi, dan belum adanya pengimplementasian tentang penelitian yang dilakukan.<sup>55</sup> Kesamaan tesis diatas dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama membahas mengenai profesionalisme guru. Sementara perbedaannya adalah tesis diatas membahas mengenai pengembangan profesionalisme, sedangkan penelitian yang akan diteliti lebih fokus pada peningkatan profesionalisme.

Penelitian kedua dari Muhsinah Annisa, A. Wilda Indra Nanna, Ahsan Sofyan, Dedi Kusnadi, Volume 9, Nomor 2, Tahun 2019, dalam Jurnal Pendidikan IPA, yang berjudul "*Pengembangan Profesionalisme Guru melalui Pelatihan Pengembangan Tes, Konstruksi dan Analisis Butir Soal di Wilayah 2T*". Hasil penelitian ini adalah kegiatan pelatihan ini sangat bermanfaat bagi guru Sekolah Dasar khususnya guru SD di Malinau. Bertambahnya pengetahuan dan keterampilan guru dalam mengembangkan tes, konstruksi dan analisis butir soal, yang mana hal ini dapat membantu guru dalam

---

<sup>55</sup> Partiningasih, 2018, *Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Bandar Lampung*", Tesis Magister Pendidikan Islam, Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, hlm. 9

melaksanakan tugasnya.<sup>56</sup> Kesamaan jurnal di atas dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama membahas mengenai profesionalisme guru. Sementara perbedaannya adalah jurnal tersebut membahas mengenai pengembangan profesionalisme melalui pelatihan, sedangkan penelitian yang akan diteliti lebih fokus pada peningkatan profesionalisme melalui pelatihan dan pengembangan.

Penelitian selanjutnya dari Kusnan Kadari, Volume 6, Nomor 1, Tahun 2020, dalam Jurnal Profesi Keguruan, yang berjudul "*Peningkatan Profesionalisme Guru melalui Pelatihan Media Pembelajaran Microsoft Office SMP Negeri 16 Purworejo Tahun 2018/2019*". Hasil penelitian bahwa dengan adanya pelatihan multimedia pada media pembelajaran dengan menggunakan media power point dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran sebesar 86%. Meningkatkan kemampuan guru dalam menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar pelajaran sebesar 86%. Meningkatkan kemampuan guru Suruh dalam mengembangkan materi pembelajaran sebesar 86%, Meningkatkan kemampuan guru dalam mengembangkan pemanfaatan TIK pada media power point dalam pelaksanaan proses kegiatan belajar sebesar 86%. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dengan adanya pelatihan multimedia dengan penggunaan media power point sebagai media pembelajaran dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam mengajar.<sup>57</sup> Kesamaan jurnal dengan penelitian yang akan diteliti

---

<sup>56</sup> Muhsinah Annisa, A. Wilda Indra Nanna, Ahsan Sofyan, Dedi Kusnadi, 2019, "*Pengembangan Profesionalisme Guru melalui Pelatihan Pengembangan Tes, Konstruksi dan Analisis Butir Soal di Wilayah 2T*", Jurnal Pendidikan IPA, 9, 2, November, hlm. 50

<sup>57</sup> Kusnan Kadari, 2020, "*Peningkatan Profesionalisme Guru melalui Pelatihan Media Pembelajaran Microsoft Office SMP Negeri 16 Purworejo Tahun 2018/2019*", Jurnal Profesi Keguruan, 6, 1, Mei, hlm. 45



adalah sama-sama membahas mengenai peningkatan profesionalisme guru. Sementara perbedaannya adalah jurnal tersebut membahas mengenai peningkatan profesionalisme guru melalui pelatihan *Microsoft Office*, sedangkan penelitian yang akan diteliti lebih fokus pada peningkatan profesionalisme guru melalui pelatihan dan pengembangan.

Penelitian berikutnya dari Ranak Lince, Volume 4, Nomor 2, Tahun 2016, dalam Jurnal Pendidikan, yang berjudul "*Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru dalam Menghadapi Tantangan di Era Digital*". Hasil penelitian ini adalah upaya yang dilakukan dalam rangka peningkatan kompetensi profesional adalah memberikan kesempatan guru untuk Studi Lanjut Program Strata 2, mengikuti Kursus dan Pelatihan yang berbasis IT, Pemanfaatan Jurnal, mengikuti Seminar-seminar.<sup>58</sup> Kesamaan jurnal dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama membahas mengenai peningkatan profesionalisme guru. Sementara perbedaannya adalah jurnal di atas membahas mengenai strategi peningkatan profesionalisme guru dalam menghadapi era digital, sedangkan penelitian yang akan diteliti lebih fokus pada peningkatan profesionalisme guru melalui pelatihan dan pengembangan.

Penelitian berikutnya Yuliana Dewi, Wahyu Nur Nasution, dan Shiyamu Manurung, pada tahun 2018 yang berjudul "*Pengembangan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan*". Hasil penelitian ini menunjukkan; a) Pengembangan profesionalisme guru awalnya terbilang kurang baik dikarenakan sebelumnya masih ada guru yang belum Strata Satu (S1), dan masih ada juga guru yang mengajar tidak sesuai dengan

---

<sup>58</sup> Ranak Lince, 2016, "*Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru dalam Menghadapi Tantangan di Era Digital*", Jurnal Pendidikan, 4, 2, Nomor, hlm. 178

keserjanaannya. b) Peranan kepala madrasah dalam rangka mengembangkan profesionalisme guru yaitu memberikan layanan program MGMP, memberikan pelatihan-pelatihan kepada guru seperti lokakarya, seminar, membuat karya ilmiah, melakukan penelitian tindakan kelas dan mengadakan supervisi ke dalam kelas disaat pembelajaran berlangsung; c) Sikap profesionalisme guru dan kepala madrasah pada peserta didik sangatlah baik bila dilihat dari karakteristik guru dan kepala madrasah yaitu akhlak dan wibawa, dan etos kerja yang tujuan itu semua adalah sebagai contoh untuk peserta didik; d) Nilai-nilai yang ditunjukkan guru dalam proses pembelajaran diawali dengan internalisasi nilai-nilai terhadap guru secara pribadi agar menjadi guru yang berkepribadian baik sekaligus di realisasikan kepada para peserta didik melalui keteladanan guna terwujud peserta didik berkepribadian baik pula.<sup>59</sup>

Penelitian selanjutnya dari Nurjawati 2017, dengan judul “*Sistem Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik di MTsN 1 Kota Makasar*”. Hasil penelitian ini antara lain: (1) Sistem pelatihan tenaga pendidik di MTsN 1 Kota Makasar telah terlaksana dengan baik, hal ini dapat dilihat dari semua tenaga pendidik baik yang PNS maupun yang masih non PNS telah mengikuti pelatihan, setidaknya pelatihan yang diadakan oleh pihak madrasah seperti MGMP dan Lokakarya, dan Kursus Kependidikan (2) Sistem pengembangan tenaga pendidik di MTsN 1 Kota Makasar juga berjalan sebagaimana mestinya hal ini dapat dilihat dari hampir semua tenaga pendidik di madrasah tersebut adalah pegawai negeri sipil yang telah tersertifikasi, bahkan ada yang sedang melanjutkan pendidikan ke jenjang pascasarjana. Dengan pelatihan dan

---

<sup>59</sup> Yuliana Dewi, Wahyu Nur Nasution, dan Shiyamu Manurung, 2018, *Pengembangan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan*, Tesis Edu Riligia :Vol. 2 No.3

pengembangan yang efektif dapat memperlancar proses pembelajar yang nantinya memudahkan pendidik dan peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan.<sup>60</sup>

### C. Kerangka Berpikir

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Dengan kata lain, pengertian profesionalisme guru adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.<sup>61</sup>

Guru profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode tapi juga harus mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas akan dunia pendidikan. Guru yang profesional juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang makna hidup dan kehidupan dalam masyarakat. Pemahaman ini akan melandasi pola pikir dan pola kerja guru serta loyalitasnya terhadap profesi pendidikan. Dalam implementasi kegiatan belajar mengajar, guru harus mampu mengembangkan budaya organisasi kelas, dan iklim organisasi pengajaran

---

<sup>60</sup> Nurjawati 2017, *Sistem Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik di MTsN 1 Kota Makasar*, Tesis Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam, UIN Alauddin Makasar, hlm.6

<sup>61</sup> Kunandar, 2007, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, hlm. 46-47

yang bermakna, kreatif dan dinamis, bergairah, dialog sehingga menyenangkan bagi peserta didik.

Namun pada kenyataannya profesionalisme guru masih jauh dari harapan. Penelitian Kadari menjelaskan bahwa kemampuan guru dalam menguasai masih rendah yaitu berada pada skor 50% atau kategori cukup, guru terlihat belum mampu menjawab pertanyaan siswa dengan lengkap dan jelas. Kemampuan guru dalam menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar pembelajaran berada pada skor 50% atau kategori cukup, dikarenakan guru belum mampu menggunakan alokasi waktu yang tepat dalam proses pembelajaran. Dalam kegiatan belajar mengajar, guru masih menggunakan media buku paket saja.<sup>62</sup>

Berdasarkan fenomena di atas perlunya perbaikan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru melalui pelatihan dan pengembangan. Pelatihan merupakan suatu proses mengembangkan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dari guru, sebagai contoh adalah pelatihan pengoperasian media pembelajaran yang berbasis teknologi. Pelatihan sama halnya dengan belajar kembali menangani suatu hal. Pelatihan bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada guru yang dapat digunakan dalam mengajar.

Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dimana para karyawan manajerial mempelajari konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Pengembangan profesi adalah kegiatan

---

<sup>62</sup> Kusnan Kadari, 2020, "Peningkatan Profesionalisme Guru melalui Pelatihan Media Pembelajaran Microsoft Office SMP Negeri 16 Purworejo Tahun 2018/2019", Jurnal Profesi Keguruan, 6, 1, Mei, hlm. 45

guru dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan.<sup>63</sup>

Kompetensi profesional guru dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi pendidikan, kelompok guru, dan individu guru sendiri. Pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah keorganisasian. Meski secara tegas pengembangan profesi guru adalah berdasarkan kebutuhan institusi namun hal yang lebih penting dalam pengembangan profesi guru adalah berdasarkan kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi.

Untuk lebih jelasnya dalam pendiskripsian tentang bagaimana alur Peningkatan Kompetensi Profesional Guru melalui Program Pelatihan dan Pengembangan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Pati Tahun Pembelajaran 2020/2021, peneliti sajikan dalam bentuk bagan sebagai berikut:

---

<sup>63</sup> Zainal Aqib, 2007, *Elham Rahmanto, Mengembangkan Profesionalisme Guru dan Pengawasan Sekolah*, Bandung : CV. Yrama Widya, hlm. 155

## Bagan 1

## Kerangka Berpikir Penelitian

