



**MODUL SESI 5  
MATA KULIAH PROFESI KEPENDIDIKAN  
(KIP 222)**

**Materi 5  
PROFESIONALISASI GURU BERBASIS  
KELEMBAGAAN**

**Disusun Oleh  
Dr. Ratnawati Susanto, S.Pd., M.M, M.Pd**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
2019**

## PROFESIONALISASI GURU BERBASIS KELEMBAGAAN

### A. Pendahuluan

Modul ini merupakan bahan pembelajaran mendasar yang wajib dimiliki mahasiswa fakultas keguruan dan ilmu pendidikan. Sebelum menempuh pembelajaran, para mahasiswa calon pendidik hendaknya memiliki ruang waktu orientasi pemaknaan atas pilihan dan keputusan menjadi seorang pendidik. Modul ini akan menjadi inspirasi spiritualitas profesi pendidik, motivasi dan sarana reflektif bagi kita semua dalam komunitas pendidikan.

Profesi pendidik memiliki makna yang sangat mendalam dan menjadi kunci majunya kehidupan dan peradaban manusia, masyarakat, bangsa dan negara. Peran pendidik menjadi sangat penting sebagai agen perubahan. Namun tidak demikian kenyataan yang terjadi, kebanyakan orang menganggap pendidik adalah guru, dan guru adalah “tukang mengajar”. Pilihan menjadi guru pun sering bukan merupakan pilihan yang dianggap membanggakan, bahkan menjadi pilihan akhir apabila tidak mampu meraih pilihan lain.

Tentu hal ini merupakan suatu ironi yang menjadi tanggung jawab bersama untuk membuat suatu perubahan paradigma, bahwa guru adalah agen perubahan, dengan titik yang digambarnya maka titik itu akan membuat perbedaan dalam hidup dan kehidupan anak bangsa. Maka para calon guru perlu meluangkan sisi waktu dan jeda untuk memahami nilai-nilai profesional profesi pendidik, sehingga mampu memiliki internalisasi mendalam atas nilai-nilai profesinya.

### B. Kompetensi Dasar

- Mahasiswa mampu menginternalisasi konsep profesionalitas guru berbasis kelembagaan

### C. Kemampuan Akhir yang Diharapkan

Menganalisis profesionalitas guru berbasis kelembagaan yang mencakup orientasi, fokus pengembangan, kegiatan dan persyaratan, prinsip dasar dan jenis kegiatan asosiasi guru.

### D. Kegiatan Belajar 1

#### 1. URAIAN DAN CONTOH

Guru merupakan sosok yang memiliki peran dan fungsi yang ganda dan mendapatkan pengakuan atas kemampuannya.. Profesi guru merupakan sosok yang ditempatkan sebagai sebuah profesi. Sebagai sebuah profesi maka guru memiliki profesionalisme dan kompetensi. Apa yang dimaksud dengan profesionalisme dan kompetensi? Mari kita pelajari konsep tersebut dengan sebaik-baiknya.

## Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme guru menunjukkan suatu kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimum

Guru yang profesional ditandai dengan kriteria sebagai standar yang menunjukkan profesionalitas. Kriteria tersebut adalah:

1. Fisik: memiliki kesehatan secara jasmani dan rohani.
2. Kepribadian/mental yang baik dan berjiwa Pancasila.
3. Pengetahuan/kepakaran keilmuan, yaitu penguasaan atas ilmu yang menjadi bidangnya.
4. Keterampilan pemecahan masalah dan keterampilan teknis mengajar.

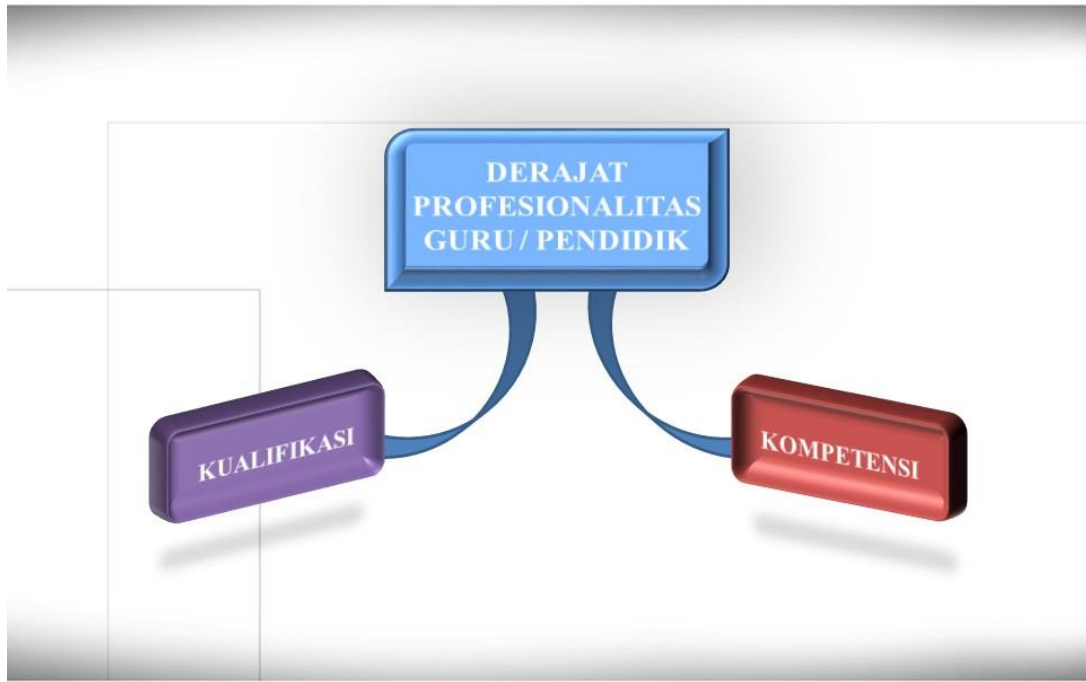
Guru disebut profesional karena memiliki kompetensi. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai guru yang mewarnai cara berpikir, cara berperilaku dan cara bersikap. Kompetensi sangat dibutuhkan bagi guru dalam menjalankan tugas dan perannya.



Gambar 1. Profesionalisme Guru

Dari gambar 1, profesionalisme guru dapat diklasifikasikan dalam 7 tugas utama, yaitu:

1. Mendidik  
Mendidik berasal dari kata dasar didik. Arti kata mendidik memiliki arti verba yaitu suatu tindakan, keberadaan, pengalaman, atau pengertian yang dinamis lainnya. Mendidik juga diartikan sebagai sebuah tindakan memelihara dan memberi latihan yang menyangkut perilaku dan cara berpikir.
2. Mengajar  
Merupakan suatu proses yang memerlukan sifat sabar dan ketekunan melalui suatu tindakan memberikan pemahaman terhadap pengetahuan.
3. Membimbing  
Membimbing berasal dari kata dasar bimbing. Membimbing merupakan suatu tindakan, keberadaan pengalaman atau pengertian dinamis lainnya. Membimbing berarti memegang tangan untuk menuntun. Membimbing juga berarti memimpin. Membimbing berarti memberi petunjuk dan atau mengasuh.
4. Mengarahkan  
Mengarahkan berasal dari kata arah. Mengarahkan berarti membimbing, memberi petunjuk.
5. Melatih  
Melatih berasal dari kata dasar latih. Melatih berarti mengajar seseorang dan sebagainya agar terbiasa dan mampu melakukan sesuatu. Dalam pengertian melatih berarti juga melakukan pembiasaan diri.
6. Menilai  
Menilai adalah memperkirakan atau menentukan nilainya. Menilai berarti memberi makna arti pentingnya sesuatu hal atau benda.
7. Mengevaluasi  
Mengevaluasi adalah penilaian, penaksiran. Evaluasi adalah suatu kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan suatu objek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolok ukur untuk memperoleh kesimpulan.

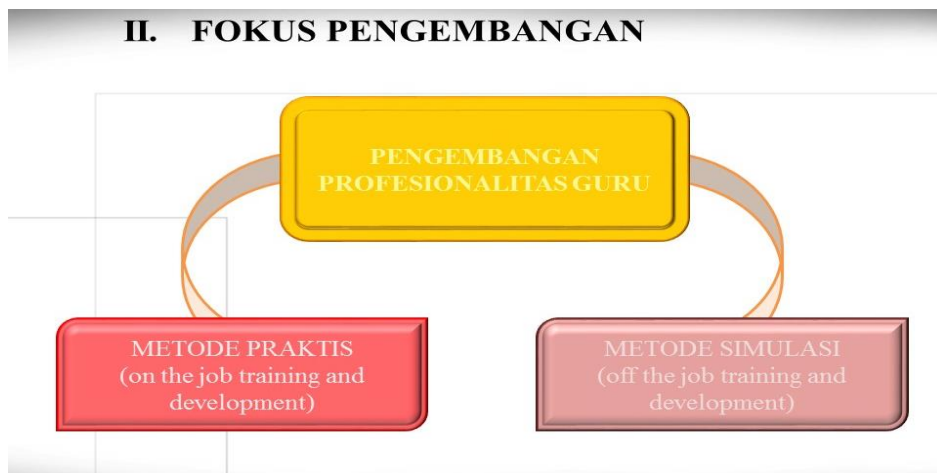


Gambar 2 . Dua Orientasi Profesionalitas

Derajat profesionalitas seorang guru atau pendidik dicirikan dengan gambar di atas. Derajat menunjukkan tingkat. Derajat atau tingkat profesionalitas guru atau pendidik ditandai dengan ciri, yaitu:

1. Kualifikasi  
Kualifikasi adalah pendidikan khusus untuk memperoleh sebuah keahlian yang diperlukan untuk mendduki sebuah jabatan.
2. Kompetensi  
Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai guru yang mewarnai cara berpikir, cara berperilaku dan cara bersikap

Fokus Pengembangan



Gambar 3. Fokus Pengembangan

Fokus pengembangan guru dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu:

1. Metode praktis, berupa *on the job training and development*
2. Metode simulasi, berupa *off the job training and development*

Metode praktis, berupa *on the job training and development*

Terdapat beberapa metode di dalam *on the job training*, yaitu:

1. Job Instruction Training (Latihan Instruktur Pekerjaan)  
Adalah dengan memberikan petunjuk-petunjuk pekerjaan secara langsung pada pekerjaan dan terutama digunakan untuk melatih para karyawan tentang cara-cara pelaksanaan pekerjaan sekarang. Pada metode ini didaftarkan semua langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam pekerjaan sesuai dengan urutannya.
2. Job Rotation (Rotasi Pekerjaan)  
Dalam rotasi jabatan karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan pada bagian-bagian organisasi yang berbeda dan juga praktek berbagai macam ketrampilan dengan cara berpindah dari satu pekerjaan atau bagian ke pekerjaan atau bagian lain.
3. Apprenticeships  
Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Metode ini digunakan untuk mengembangkan keahlian perorangan, sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.
4. Coaching  
Adalah suatu cara pelaksanaan pelatihan dimana atasan mengajarkan keahlian dan ketrampilan kerja kepada bawahannya. Dalam metode ini pengawas diperlukan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada peserta mengenai tugas atau pekerjaan rutin yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Metode simulasi, berupa *off the job training and development*

Metode *off the job* adalah pelatihan yang menggunakan situasi di luar pekerjaan. Dipergunakan apabila banyak pekerja yang harus dilatih dengan cepat seperti halnya dalam penguasaan pekerjaan, di samping itu juga apabila pelatihan dalam pekerjaan tidak dapat dilakukan karena sangat mahal.

#### 1. Lecture

Merupakan metode pelatihan dengan memberikan kuliah atau ceramah dalam rangka penyampaian informasi-informasi yang dibutuhkan petatar. Metode ini mengeluarkan biaya yang tidak tinggi, namun kelemahannya adalah peserta kurang partisipasi dan kurang respon.

#### 2. Video Presentation

Adalah prestasi yang dilakukan melalui media televisi, film, slides dan sejenisnya serupa dengan bentuk lecture.

#### 3. Vestibule Training

Merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus yang terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan jenis peralatan yang

sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya. Latihan ini berguna sebagai pendahuluan dari latihan kerja.

4. Role Playing

Merupakan suatu permainan peran yang dilakukan oleh peserta untuk memainkan berbagai peran orang tertentu dan diminta untuk menanggapi para peserta lain yang berbeda perannya. Teknik ini dapat mengubah sikap peserta, seperti misalnya: menjadi lebih toleransi terhadap perbedaan individual dan juga dapat mengembangkan ketrampilan-ketrampilan antar pribadi.

5. Case Study

Merupakan metode pelatihan dimana para peserta pelatihan dihadapkan pada beberapa kasus tertulis dan diharuskan memecahkan masalah-masalah tersebut.

6. Simulation

Simulasi merupakan suatu situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, tetapi hanya merupakan tiruan saja dan para pelatihan harus memberikan respon seperti dalam kejadian yang sebenarnya. Jadi simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai.

7. Self Study

Merupakan teknik yang menggunakan modul-modul tertulis dan kaset-kaset atau video tape rekaman dan para peserta hanya mempelajarinya sendiri. Teknik ini tepat digunakan apabila jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan dalam jumlah yang besar, pada karyawan tersebar di berbagai lokasi yang berbeda-beda dan sulit mengumpulkan para karyawan sekaligus untuk bersama-sama mengikuti program pelatihan tertentu.

8. Programmed Learning

Dalam metode ini, diberikan beberapa pertanyaan-pertanyaan dan para peserta pelatihan harus memberikan jawaban yang benar. Metode ini dapat juga melalui komputer yang sudah mempunyai program tersendiri agar para peserta dapat mempelajari dan memperinci selangkah demi selangkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian- setiap langkah. Masing-masing peserta pelatihan dapat menetapkan kecepatan belajarnya

9. Laboratory Training

Teknik ini adalah merupakan suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan ketrampilan-ketrampilan antar pribadi. Latihan ini bersifat sensitivitas, dimana peserta menjadi lebih sensitif terhadap perasaan orang lain dan lingkungan. Laboratory Training ini berguna untuk mengembangkan berbagai perilaku bagi tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.



Gambar 4. Pengembangan Profesionalitas Guru

Pengembangan profesionalitas guru terdiri dari 4 kompetensi, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogis
2. Kompetensi profesional
3. Kompetensi Kepribadian
4. Kompetensi sosial

#### Kompetensi pedagogis

Kompetensi Pedagogik merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak perlu dikuasai guru. Kompetensi Pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi Pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya. Kompetensi ini tidak diperoleh secara tiba-tiba tetapi melalui upaya belajar secara terus menerus dan sistematis, baik pada masa pra jabatan (pendidikan calon guru) maupun selama dalam jabatan, yang didukung oleh bakat, minat dan potensi keguruan lainnya dari masing-masing individu yang bersangkutan. Berkaitan dengan kegiatan Penilaian Kinerja Guru terdapat 7 (tujuh) aspek dan 45 (empat puluh lima) indikator yang berkenaan penguasaan kompetensi pedagogik. Berikut ini disajikan ketujuh aspek kompetensi pedagogik beserta indikatornya:

##### A. Menguasai karakteristik peserta didik.

Guru mampu mencatat dan menggunakan informasi tentang karakteristik peserta didik untuk membantu proses pembelajaran. Karakteristik ini terkait dengan aspek fisik, intelektual, sosial, emosional, moral, dan latar belakang sosial budaya:

1. Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya Guru memastikan bahwa semua peserta didik



- mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran,
2. Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda,
  3. Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya,
  4. Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik,
  5. Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder, dsb).

**B. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.**

Guru mampu menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif sesuai dengan standar kompetensi guru. Guru mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan memotivasi mereka untuk belajar:

1. Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi,
2. Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut,
3. Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran,
4. Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik,
5. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik,
6. Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.

**C. Pengembangan kurikulum.**

Guru mampu menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting kurikulum dan menggunakan RPP sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran. Guru mampu memilih, menyusun, dan menata materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik:

1. Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum,
2. Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan,

3. Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran,
4. Guru memilih materi pembelajaran yang: (1) sesuai dengan tujuan pembelajaran, (2) tepat dan mutakhir, (3) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, (4) dapat dilaksanakan di kelas dan (5) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.

**D. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.**

Guru mampu menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang mendidik secara lengkap. Guru mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru mampu menyusun dan menggunakan berbagai materi pembelajaran dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik. Jika relevan, guru memanfaatkan teknologi informasi komunikasi (TIK) untuk kepentingan pembelajaran:

1. Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya,
2. Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan,
3. Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik,
4. Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju/tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar,
5. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik,
6. Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik,
7. Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif,
8. Guru mampu audio-visual (termasuk tik) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas,
9. Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain,
10. Guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai

contoh: guru menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya, dan

11. Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk tik) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.

#### E. Pengembangan potensi peserta didik.

Guru mampu menganalisis potensi pembelajaran setiap peserta didik dan mengidentifikasi pengembangan potensi peserta didik melalui program pembelajaran yang mendukung siswa mengaktualisasikan potensi akademik, kepribadian, dan kreativitasnya sampai ada bukti jelas bahwa peserta didik mengaktualisasikan potensi mereka:

1. Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.
2. Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.
3. Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.
4. Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.
5. Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.
6. Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.
7. Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.

#### F. Komunikasi dengan peserta didik.

Guru mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif. Guru mampu memberikan respon yang lengkap dan relevan kepada komentar atau pertanyaan peserta didik:

1. Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.
2. Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.
3. Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya.
4. Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antarpeserta didik.

5. Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.
6. Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.

#### **G. Penilaian dan Evaluasi.**

Guru mampu menyelenggarakan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan. Guru melakukan evaluasi atas efektivitas proses dan hasil belajar dan menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. Guru mampu menggunakan hasil analisis penilaian dalam proses pembelajarannya:

1. Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.
2. Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.
3. Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.
4. Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.
5. Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.

#### **Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:

Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

Keempat kompetensi tersebut di atas bersifat holistik dan integratif dalam kinerja guru. Oleh karena itu, secara utuh sosok kompetensi guru meliputi

1. Pengenalan peserta didik secara mendalam;
2. Penguasaan bidang studi baik disiplin ilmu (disciplinary content) maupun bahan ajar dalam kurikulum sekolah
3. Penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, serta tindak lanjut untuk perbaikan dan pengayaan; dan
4. Pengembangan kepribadian dan profesionalitas secara berkelanjutan. Guru yang memiliki kompetensi akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional

### Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
2. Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
3. Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
4. Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
5. Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

### Kompetensi Sosial

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

Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

1. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.

2. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Adapun kegiatan-kegiatan dan persyaratan yang dapat dilakukan untuk kegiatan dan pengembangan keprofesian guru dapat terdiri dari:

1. Aktifitas kolektif guru yang meningkatkan kompetensi atau keprofesian
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Pemagangan
4. Publikasi ilmiah atau hasil penelitian/gagasan inovatif
5. Karya inovatif
6. Presentasi pada forum ilmiah
7. Publikasi Buku Teks Pelajaran yang lolos penilaian
8. Publikasi buku pengayaan ilmiah
9. Publikasi Buku Pedoman guru
10. Publikasi pengalaman lapangan pada pendidikan khusus dan/atau pendidikan layanan khusus
11. Penghargaan atas prestasi atau dedikasi sebagai guru yang diberikan oleh pemerintah atau pemerintah daerah

Tabel 1. Kegiatan dan Persyaratan Pengembangan Keprofesian

### III. KEGIATAN DAN PERSYARATAN

NO	KEGIATAN PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN	WADAH KEGIATAN	PERSYARATAN / SIFAT
01	Aktifitas Kolektif Guru yang meningkatkan Kompetensi dan / atau Keprofesian	- KKG - MGMP - Wadah Lain	- Berfokus pada Kompetensi atau Menjunjung - Melebaga - Bukti Fisik
02	Pendidikan dan Pelatihan	- LPMP - P4TK - LPTK / PT - Dinas Pendidikan - Training / Provider Lain	- Berfokus pada Kompetensi atau Menjunjung - Melebaga - Terakreditasi / Diakui - Bukti Fisik

Tabel 2. Kegiatan dan Persyaratan Pengembangan Keprofesian

NO	KEGIATAN PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN	WADAH KEGIATAN	PERSYARATAN / SIFAT
03	Pemagangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satuan Pendidikan</li> <li>- Dunia Industri</li> <li>- Lembaga Pelatihan</li> <li>- Lembaga Internasional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berfokus pada Kompetensi atau Menjunjung</li> <li>- Melembaga</li> <li>- Bukti Fisik</li> </ul>
04	Publikasi Ilmiah atas hasil Penelitian/ Gagasan Inovatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jurnal</li> <li>- Majalah</li> <li>- Mediamassa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berfokus pada Kompetensi atau Menjunjung</li> <li>- Terakreditasi / Diakui</li> <li>- Melembaga</li> <li>- Bukti Fisik</li> </ul>

Tabel 3. Kegiatan dan Persyaratan Pengembangan Keprofesian

NO	KEGIATAN PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN	WADAH KEGIATAN	PERSYARATAN / SIFAT
03	Pemagangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satuan Pendidikan</li> <li>- Dunia Industri</li> <li>- Lembaga Pelatihan</li> <li>- Lembaga Internasional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berfokus pada Kompetensi atau Menjunjung</li> <li>- Melembaga</li> <li>- Bukti Fisik</li> </ul>
04	Publikasi Ilmiah atas hasil Penelitian/ Gagasan Inovatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jurnal</li> <li>- Majalah</li> <li>- Mediamassa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berfokus pada Kompetensi atau Menjunjung</li> <li>- Terakreditasi / Diakui</li> <li>- Melembaga</li> <li>- Bukti Fisik</li> </ul>

Tabel 4.. Kegiatan dan Persyaratan Pengembangan Keprofesian

NO	KEGIATAN PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN	WADAH KEGIATAN	PERSYARATAN / SIFAT
05	Karya Inovatif	- Individual - Laboratorium - Dunia Kerja	- Bukti Fisik - Deskripsi Proses Lahirnya dan Makna Karya - Berfokus pada Kompetensi atau Menjunjung
06	Presentasi Pada Forum Ilmiah	- Seminar Akademik - Seminar Hasil Penelitian	- Berfokus pada Kompetensi atau Menjunjung - Terakreditasi / Legal - Melembaga - Bukti Fisik

Tabel 5.. Kegiatan dan Persyaratan Pengembangan Keprofesian

NO	KEGIATAN PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN	WADAH KEGIATAN	PERSYARATAN / SIFAT
07	Publikasi Buku Teks Pelajaran yang lolos Penilaian	- Penerbit Internasional - Penerbit Nasional - Penerbit Milik Pemerintah - Penerbit Lokal	- Berfokus pada Kompetensi atau Menjunjung - Ber ISBN - Publikasi Nasional - Melembaga - Bukti Fisik
08	Publikasi Buku Pengayaan Ilmiah	- Penerbit Nasional - Penerbit Lokal / Lembaga	- Berfokus pada Kompetensi atau Menjunjung - Ber ISBN - Publikasi Nasional / Lokal - Melembaga - Bukti Fisik



Tabel 6. Kegiatan dan Persyaratan Pengembangan Keprofesian

NO	KEGIATAN PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN	WADAH KEGIATAN	PERSYARATAN / SIFAT
09	Publikasi Buku Pedoman Guru	- Penerbit Nasional - Penerbit Lokal / Lembaga	- Berfokus pada Kompetensi atau Menjunjung - Ber ISBN - Publikasi Nasional / Lokal - Melembaga - Bukti Fisik
10	Publikasi Pengalaman Lapangan pada Pendidikan Khusus dan / atau Pendidikan Layanan Khusus	- Penerbit Nasional - Penerbit Lokal / Lembaga	- Berfokus pada Kompetensi atau Menjunjung - Ber ISBN - Publikasi Nasional / Lokal - Melembaga - Bukti Fisik

Tabel 7. Kegiatan dan Persyaratan Pengembangan Keprofesian

NO	KEGIATAN PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN	WADAH KEGIATAN	PERSYARATAN / SIFAT
11	Penghargaan atas Prestasi atau Dedikasi sebagai Guru yang diberikan oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah	- Lembaga Pemerintah - Penyelenggara Pendidikan - Organisasi Kemasyarakatan - Organisasi Profesi	- Bentuk Fisik Penghargaan - Tingkat Penghargaan

## Prinsip Dasar

Prinsip dasar dari profesionalitas guru terdiri dari prinsip umum dan prinsip khusus. Hal tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut:



Gambar 5. Prinsip Umum



Gambar 6. Prinsip Khusus

Jenis-jenis kegiatan asosiasi guru

Jenis-jenis kegiatan asosiasi guru terdiri dari:

1. Pendidikan lanjut
2. Pembinaan internal sekolah
3. Kursus singkat
4. Pelatihan jenjang khusus
5. Belajar jarak jauh
6. Kemitraan sekolah
7. Program magang
8. In house training



Gambar 7. Jenis-jenis Kegiatan Asosiasi Guru

Adapun non pendidikan dan pelatihan guru dapat dilakukan dengan cara:

1. Pembuatan karya teknologi
2. Pembuatan media pembelajaran
3. Penulisan buku/bahan ajar
4. Penelitian
5. Workshop
6. \Seminar
7. Diskusi masalah pendidikan



Gambar 8. Non Pendidikan dan pelatihan Guru

## II. LATIHAN

Jawablah pertanyaan pilihan ganda berikut ini:

1. Suatu kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian
  - a. Profesionalisme
  - b. Profesi
  - c. Partner
  - d. Mitra
  
2. Kriteria guru profesional ditandai dengan hal berikut, kecuali....
  - a. Kondisi sehat
  - b. Fisik
  - c. Kepribadian yang baik
  - d. Pengetahuan keilmuan
  
3. Mendidik diartikan sebagai.....
  - a. Kepekaan tindakan, keberadaan pengalaman atau pengertian dinamis lainnya
  - b. sebuah tindakan memelihara dan memberi latihan yang menyangkut perilaku dan cara berpikir
  - c. Proses yang memerlukan sifat sabar dan ketekunan melalui suatu tindakan memberikan pemahaman terhadap pengetahuan.
  - d. Membimbing, memberi petunjuk

4. Mengajar seseorang dan sebagainya agar terbiasa dan mampu melakukan sesuatu
  - a. Membimbing
  - b. Mengarahkan
  - c. Melatih
  - d. Menilai
  
5. Pendidikan khusus untuk memperoleh sebuah keahlian yang diperlukan untuk mendduki sebuah jabatan.
  - a. Pengembangan
  - b. Dedikasi
  - c. Kualifikasi
  - d. Kompetensi
  
6. Pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai guru yang mewarnai cara berpikir, cara berperilaku dan cara bersikap
  - a. Pengembangan
  - b. Dedikasi
  - c. Kualifikasi
  - d. Kompetensi
  
7. Petunjuk-petunjuk pekerjaan secara langsung pada pekerjaan dan terutama digunakan untuk melatih para karyawan tentang cara-cara pelaksanaan pekerjaan sekarang.....
  - a. On the jog training
  - b. Job nstruction training
  - c. Apprenticeships
  - d. Job rotation
  
8. Merupakan metode pelatihan dengan memberikan kuliah atau ceramah dalam rangka penyampaian informasi-informasi yang dibutuhkan petatar
  - a. Video presentation
  - b. Lecture
  - c. Vestibule training
  - d. Role playing
  
9. Suatu situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, tetapi hanya merupakan tiruan saja dan para pelatihan harus memberikan respon seperti dalam kejadian yang sebenarnya
  - a. Self studi
  - b. Case study
  - c. Simulasi

d. Lecture

10. Suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan ketrampilan-ketrampilan antar pribadi
- Self studi
  - Laaboratory training
  - Simulasi
  - Lecture

#### Kunci Jawaban

- A
- A
- B
- C
- C
- D
- B
- B
- C
- B

### III. RANGKUMAN

Profesi pendidik memiliki makna yang sangat mendalam dan menjadi kunci majunya kehidupan dan peradaban manusia, masyarakat, bangsa dan negara. Peran pendidik menjadi sangat penting sebagai agen perubahan. Berbagai aktifitas dan kegiatan untuk menjadi agen perubahan dapat dicapai apabila guru mengembangkan profesionalitasnya yang diukur dengan kualifikasi dan kompetensi. Profil profesionalitas guru dapat dilakukan dengan 4 kompetensi mendasar, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

### IV. TES FORMATIF

- Derajat profesionalitas seorang guru atau pendidik dicirikan dengan kualifikasi dan kompetensi. Jelaskan !
- Fokus pengembangan guru dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu dengan Metode praktis, berupa *on the job training and development* dan Metode simulasi, berupa *off the job training and development*. Sebutkan dan jelaskan !
- Pengembangan profesionalitas guru terdiri dari 4 kompetensi. Jelaskan !

4. Sebutkan 11 kegiatan-kegiatan dan persyaratan yang dapat dilakukan untuk kegiatan dan pengembangan keprofesian guru
5. Sebutkan 5 jenis kegiatan asosiasi guru yang dapat digunakan untuk pengembangan profesionalitas guru!

Jawaban:

1. Kualifikasi: Kualifikasi adalah pendidikan khusus untuk memperoleh sebuah keahlian yang diperlukan untuk menduduki sebuah jabatan.  
Kompetensi: Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai guru yang mewarnai cara berpikir, cara berperilaku dan cara bersikap
2. Metode praktis, berupa on the job training and development, dapat dilakukan dengan beberapa metode yaitu: Job Instruction Training (Latihan Instruktur Pekerjaan), Job Rotation (Rotasi Pekerjaan), Apprenticeships, Coaching, metode simulasi, berupa *off the job training and development*, .  
Metode berupa of the job training and development dapat terdiri dari lecture, Video Presentation, Vestibule Training, Role Playing, Case Study, Simulation, Self Study, Programmed Learning dan Laboratory Training.
3. Kompetensi guru yang harus dikembangkan :
  - Kompetensi pedagogi: Kompetensi Pedagogik merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak perlu dikuasai guru. Kompetensi Pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik.
  - Kompetensi Profesional: Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
  - Kompetensi Kepribadian: Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
  - Kompetensi Sosial: Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
4. Kegiatan-kegiatan dan persyaratan yang dapat dilakukan untuk kegiatan dan pengembangan keprofesian guru dapat terdiri dari:
  - Aktifitas kolektif guru yang meningkatkan kompetensi atau keprofesian

- Pendidikan dan pelatihan
  - Pemagangan
  - Publikasi ilmiah atau hasil penelitian/gagasan inovatif
  - Karya inovatif
  - Presentasi pada forum ilmiah
  - Publikasi Buku Teks Pelajaran yang lolos penilaian
  - Publikasi buku pengayaan ilmiah
  - Publikasi Buku Pedoman guru
  - Publikasi pengalaman lapangan pada pendidikan khusus dan/atau pendidikan layanan khusus
  - Penghargaan atas prestasi atau dedikasi sebagai guru yang diberikan oleh pemerintah atau pemerintah daerah
5. Jenis-jenis kegiatan asosiasi guru yang dapat digunakan untuk pengembangan profesionalitas guru terdiri dari:
- Pendidikan lanjut
  - Pembinaan internal sekolah
  - Kursus singkat
  - Pelatihan jenjang khusus
  - Belajar jarak jauh
  - Kemitraan sekolah
  - Program magang
  - In house training

### **Umpan Balik dan Tindak Lanjut. Kunci Jawaban**

#### **Pedoman penskoran:**

Nomor 1 = skor maksimal = 4

Nomor 2 = skor maksimal = 4

Nomor 3 = skor maksimal = 4

Nomor 4 = skor maksimal = 4

Nomor 5 = skor maksimal = 4

Total skor maksimal = 20

Pedoman penilaian = Jumlah skor diperoleh x 5

## **V. VIDEO TUTORIAL**

Untuk meningkatkan pemahaman maka video tutorial mengenai Nilai-nilai profesional ini dapat dijadikan sebagai sumber belajar dan dapat diunduh melalui:

<https://youtu.be/kxmBQUufngE>



## VI. PENGAYAAN

Untuk mengembangkan pemahaman lebih lanjut, maka kita akan memperkaya pemahaman dengan menganalisis artikel jurnal penelitian dengan *judul: Professional Development and Teacher Change* Oleh: THOMAS R. GUSKEY

, dari Jurnal Teachers and Teaching theory and practice. Vol 8 NO 5/4 Tahun 2002.

Pada url

:

[http://class.anhoes.ntpc.edu.tw/happy/wenwen/files\\_dl/Guskey2002%20Professional%20Development%20and%20Teacher%20Change.pdf](http://class.anhoes.ntpc.edu.tw/happy/wenwen/files_dl/Guskey2002%20Professional%20Development%20and%20Teacher%20Change.pdf)

## VII. FORUM

Setelah melakukan kajian pada jurnal pengayaan *Professional Development and Teacher Change*,

maka pengalaman pembelajaran dapat dilanjutkan dengan diskusi pada forum, dengan inti diskusi:

Apa faktor dan indikator utama yang dideskripsikan dari artikel tersebut?

## VIII. DAFTAR PUSTAKA

Soft skills, Kunci sukses dalam karier, bisnis dan kehidupan pribadi, Brian Aprinto, SPHR dan Fonny Arisandy Jacob, PPM Manajemen,

Danim, Sudarwan (2012) , Pengembangan Profesi Guru, Jakarta: Kencana

Kementerian Pendidikan Nasional. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 2010. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*. Jakarta. [bermutuprofesi.org](http://bermutuprofesi.org)

R. Guskey, Thias., *Professional Development and Teacher Change*, Jurnal Teachers and Teaching theory and practice. Vol 8 NO 5/4 Tahun 2002. :

[http://class.anhoes.ntpc.edu.tw/happy/wenwen/files\\_dl/Guskey2002%20Professional%20Development%20and%20Teacher%20Change.pdf](http://class.anhoes.ntpc.edu.tw/happy/wenwen/files_dl/Guskey2002%20Professional%20Development%20and%20Teacher%20Change.pdf)