

ABSTRAK

Nuraini Nafiah, Evi. 2015, *Pembinaan Kompetensi Profesional Guru Di MTs-MA Ma'arif Al-Mukarrom Kauman Ponorogo*. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr. Ahmadi, M.Ag

Kata Kunci: Pembinaan, Kompetensi Profesional Guru

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar-mengajar. Dengan kata lain, untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru. Mutu pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh tersedianya guru profesional. Salah satu solusi dalam rangka meningkatkan profesional guru adalah melalui pembinaan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam proses pendidikan diantaranya adalah kepala sekolah dan pengawas.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan (1) Pola pembinaan kompetensi profesional guru di MTs-MA Ma'arif Al-Mukarrom Kauman Ponorogo (2) Kontribusi pembinaan kompetensi profesional guru di MTs-MA Ma'arif Al-Mukarrom Kauman Ponorogo ke depan, (3) Faktor pendukung dan penghambat pembinaan kompetensi profesional guru di MTs-MA Ma'arif Al-Mukarrom Kauman Ponorogo.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Keabsahan data diukur dengan (1) perpanjangan pengamatan, (2) ketekunan pengamatan, (3) triangulasi, (4) pengecekan. Analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pola pembinaan kompetensi profesional guru di MTs-MA Ma'arif Al-Mukarrom Kauman Ponorogo dilakukan secara internal dan eksternal sekolah. Dari internal sekolah pembinaan diberikan secara individu yang berupa counselling, mentoring, dan supervisi kepala sekolah yaitu dengan kunjungan kelas (classroom vistation), sedangkan pembinaan kelompok berupa rapat dan juga pemberian tugas (on the job training). Dari eksternal sekolah pembinaan diberikan melalui In service training yang berupa diklat, MGMP, dan seminar/workshop. Supervisi juga dilakukan dalam rangka pembinaan kompetensi profesional guru yang dilakukan oleh pengawas. (2) Kontribusi pembinaan kompetensi profesional guru di MTs-MA Ma'arif Al-Mukarrom Kauman Ponorogo ke depan yaitu membantu guru dalam menggunakan media pembelajaran, membantu guru mengembangkan strategi belajar, meningkatkan komitmen, guru disiplin dalam administrasi pembelajaran, (3) faktor pendukung pembinaan kompetensi profesional guru di MTs-MA Ma'arif Al-Mukarrom Kauman Ponorogo berupa motivasi intrinsik, yaitu kemauan dari guru sendiri untuk dibina, adanya program sertifikasi yang saat ini menjadi bukti formal sebagai guru profesional, dan yang menjadi faktor penghambat adalah penguasaan teknologi guru yang masih rendah serta perasaan tidak enak (sungkan) antara pimpinan dan bawahan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan global, diperlukan sumber daya manusia yang bermutu. Sumber daya manusia dihasilkan melalui pendidikan, sudah tentu untuk menghasilkan sumber daya yang dimaksud, perlu proses dan hasil pendidikan yang bermutu. Pendidikan pada dasarnya merupakan interaksi antara pendidik dan peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam interaksi ini, pada umumnya peran pendidik lebih besar karena kedudukannya sebagai orang yang lebih dewasa, lebih berpengalaman, lebih banyak menguasai nilai-nilai, pengetahuan, dan keterampilan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Secara struktural, kedudukan guru memiliki peranan yang sangat sentral. Dapat dikatakan bahwa guru merupakan tulang punggung pendidikan.

Selain itu, sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), guru juga memiliki posisi yang sangat strategis dan menentukan dalam keberhasilan pembelajaran. Pengertian strategis dapat diartikan bahwa gurulah yang mengetahui kedalaman dan keluasan materi

pelajaran yang akan disampaikan. Sedangkan bersifat menentukan artinya gurulah yang memilah dan memilih bahan pelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik. Hal ini selaras dengan pernyataan Nurdin dan Basyiruddin yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan guru adalah kinerja guru, yaitu merencanakan/merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar.¹

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab XI pasal 40 ayat 2b disebutkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.² Dari pasal tersebut diketahui bahwa pendidik, yang sering disebut guru, dituntut melaksanakan kewajiban sebagai guru profesional dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dengan membawa siswanya berhasil mencapai tujuan pembelajaran.

Telah diakui oleh komunitas global bahwa guru memiliki banyak kontribusi terhadap pembentukan sikap, perilaku, serta ketercapaian transfer of learning kepada para peserta didik baik secara individu maupun kelompok. Peran para guru ini patut dihargai dengan segala konsekuensi peningkatan mutu dan kualitasnya. Hal ini dikarenakan guru merupakan tumpuan harapan bagi orang banyak, baik rakyat jelata maupun petinggi negara. Tidak terbayangkan akan seperti apa masa depan generasi muda bangsa ini jika tanpa profesionalitas guru.

¹ Syafrudin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Press, 2002), viii.

² Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), (Bandung: Citra Umbara, 2003), 28.

Akan tetapi, akhir-akhir ini masalah profesionalisme guru banyak diperbincangkan diberbagai media (cetak atau elektronik) dan forum-forum kajian atau seminar-seminarberkaitandengankualitasprofesional guru. Apakah profesionalisme guru itusudah merosot, mundur, dan tertinggal dengan negara-negara lainatautidak.

Dari berbagai hasil penelitian menunjukkan benar adanya bahwa profesionalisme guru masih rendah. Bahkan pakar pendidikan mengamati indikasi profesionalisme guru di Indonesia masih sakit keras, baik pada aspek input, mutu akademik, aktivitas ilmiah maupun kelayakan atau penguasaan dibidangnya.³

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Kebudayaan (BPSDMPK) dan Peningkatan Mutu Pendidikam (PMP), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud), Syahwal Gultom, mengakui bahwa mutu dan kualitas guru di tanah air saat ini masih rendah. Hasil uji kompetensi yang dilakukan selama tiga tahun terakhir menyebutkan nilai rata-rata nasional hasil perhitungan per 1 juli 2012 adalah 47,84. Angka rata-rata nasional sementara ini didapatkan dari hasil ujian 151 ribu peserta atau sekitar 15 persen dari seluruh jumlah peserta UKG 2012. Selain itu, banyak guru terutama di daerah-daerah yang tidak lulus uji kompetensi dan sertifikasi sebagai akibat rendahnya kualitas guru. Dia mencontohkan dari sisi kualifikasi pendidikan, hingga saat ini dari 2,92 juta guru, baru sekitar 51 persen yang berpendidikan S-1 atau lebih,

³Tim Dosen Fakultas Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Materi Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), (Malang: UIN-Malang Press, 2010), 1.

sedangkan sisanya belum berpendidikan S-1. Begitupun dari persyaratan sertifikasi hanya 2,06 juta guru atau sekitar 70,5 persen guru yang memenuhi syarat. Sedangkan 861,67 guru lainnya belum memenuhi syarat sertifikasi, yakni sertifikat yang menunjukkan guru tersebut profesional.⁴

Anies Baswedan juga mengatakan bahwa penyebab rendahnya kualitas guru disebabkan oleh sosialisasi guru yang tidak sempurna. Sosialisasi guru di sini terutama dikaitkan dengan pendidikan yang diperoleh guru untuk mencapai keahlian sebagai sarjana pendidikan. Pendidikan adalah salah satu unsur dalam proses sosialisasi seorang guru yang akan menentukan kualitas dan kompetensi guru. Semakin baik pendidikan yang ditempuh guru, maka akan semakin berkualitas guru tersebut, begitu juga sebaliknya. Karena pada saat ini kedudukan pendidikan di Indonesia masih jauh tertinggal dengan negara-negara lain yaitu peringkat 69 dari 127 Negara di dunia.⁵

Di Jawa Timur kualitas guru sendiri masih rendah, hal tersebut dilihat dari hasil rata-rata nilai hasil uji kompetensi guru Jawa Timur hanya mencapai angka 44,55. Padahal standar nilai minimalnya adalah 70.⁶ di Ponorogo sendiri untuk guru TK saja hanya 2 orang yang dinyatakan lulus.⁷

⁴Jimmy Ayal, "kemdikbud akui kualitas guru masih rendah". Antara New, Jumat, 27 September 2013.<http://www.antaranews.com/berita/397722/>, diakses pada tanggal 25 Maret 2015.

⁵Alifmelkyramdani, "rendahnya-kualitas-guru-di indonesia" www.kompas.com.html?m=1 diakses pada tanggal 25 Maret 2015.

⁶<http://gresik.co/jawa-timur/hasil-uji-kompetensi-guru-jawa-timur-memprihatinkan>, diakses 5 mei 2015

⁷www.lensaIndonesia.com/2012/09/06/kualitas-pendidikan-di-ponorogo-menurun.html?reftype=expired-cache-checker&nc=1&idr=467115648. diakses 5 mei 2015.

Untuk mengantisipasi perkembangan pendidikan yang semakin berat maka profesionalisme guru harus dikembangkan. Berbagai cara dapat ditempuh untuk mengembangkan guru profesional. Hal ini bisa dilakukan baik melalui pembinaan, pendidikan prajabatan, dan pendidikan dalam jabatan, yang berupa supervisi (bantuan/pembinaan) secara teratur dari kepala sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan profesional guru. Sehingga, kegiatan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan.

Selain itu, hal yang tidak bisa diabaikan dalam proses peningkatan kualitas pendidikan adalah pembinaan yang akan diadakan oleh pihak yang bersangkutan kepada guru. Seperti yang dikemukakan oleh Moh. Uzer Usman:

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Untuk menjadi guru tidak mudah, diperlukan syarat-syarat khusus apalagi sebagai guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk beluk pendidikan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan.⁸

Masalah guru senantiasa mendapat perhatian yang serius, baik oleh pemerintah maupun masyarakat pada umumnya, khususnya para ahli pendidikan. Mengenai pembinaan dan pengembangan kompetensi guru juga diperkuat oleh adanya Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru

⁸Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 5.

dan dosen sebagaimana yang tercantum pada pasal 34 tentang pembinaan dan pengembangan kompetensi guru tersebut merupakan hal wajib dilakukan baik oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat.

Selain itu sebagai upaya meningkatkan kualitas guru dan sekaligus kesejahteraan guru dijabarkan pula dalam Permendiknas N0.18/2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan. Kebijakan tentang peningkatan mutu guru tersebut sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kesejahteraan dan kualitas kompetensi guru. Dengan asumsi bahwa jika penghasilan guru bagus dan kompetensi guru juga bagus, maka kinerja guru akan bagus. Untuk selanjutnya kegiatan belajar mengajar pun akan bagus dan akhirnya pendidikan menjadi bermutu. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kompetensi guru di sekolah, hendaknya dapat mengembangkan kompetensi para guru agar kualitas kegiatan belajar mengajar yang dilakukan dapat dicapai sesuai dengan tujuan pendidikan.

MTs-MA Ma'arif Al-Mukarrom Kauman Ponorogo adalah salah satu lembaga pendidikan swasta yang semua tenaga pendidikannya sudah berkualifikasi S-1, baik di Madrasah Tsanawiyah maupun Madrasah Aliyah. Akan tetapi, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 4 Januari 2015 menunjukkan bahwa masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu ketika masih menempuh pendidikan akademis, bahkan ada yang tidak sesuai dengan sertifikat

pendidik sebagai guru profesional. Jadi belum linier antara ijazah dengan mata pelajaran yang diampu.⁹

Sedangkan kondisi guru di MTs dan MA Al-Mukarrom ini rata-rata memiliki beban mengajar yang banyak ditambah dengan beban administrasi serta jumlah siswa perkelas yang cukup besaryang sangat menyita waktu dan tenaga, maka kesempatan mengembangkan ilmu diantaranya mengikuti lomba karya ilmiah, melanjutkan studi kejenjang yang lebih tinggi pun sangat minim¹⁰ Dengan jam mengajar yang padat disertai jumlah siswa perkelas di MTs-MA Ma'arif Al-Mukarrom yang besar yaitu tiap-tiap kelas dari kelas VII-IX dan kelas X-XII diatas 30 siswa bahkan dikelas XI ada yang 40 siswa,¹¹ juga mengurus tenaga guru. Dalam pembuatan karya tulis Ilmiah sendiri (KTI) dibutuhkan waktu yang sangat banyak, dalam satu tahun guru dituntut mempunyai 2 hasil karya penelitian. dan hal tersebut dirasa sangat mengurus tenaga, waktu, dan pikiran yang menyebabkan guru tidak dapat mengajar di kelas dengan baik.¹²

Dari kondisi di atas diperlukan berbagai pembinaan profesional guru seperti kegiatan penulisan karya ilmiah, peningkatan kecakapan dan kualifikasi guru, penataran, pelatihan, lokakarya dan kegiatan lainnya yang memiliki kontribusi terhadap peningkatan kompetensi keprofesionalan. Realita yang terjadi di MTs-MA Ma'arif Al-Mukarrom Pembinaan dilakukan dengan diadakannya seminar/workshop yang diselenggarakan

⁹ Agus Yahya, wawancara, Ponorogo, 04 Januari 2015.

¹⁰ Dawam, wawancara, Ponorogo, 21 April 2015.

¹¹ Parmin, wawancara, Ponorogo, 28 April 2015.

¹² Dawam, wawancara, Ponorogo 21 April 2015.

oleh lembaga/sekolah satu tahun sekali. Kegiatan ini diikuti seluruh tenaga pendidik di MTs maupun MA Ma'arif Al-Mukarrom termasuk kepala sekolah.¹³ Selain itu pembinaan dari luar sekolah juga diadakan tetapi hanya beberapa guru dan untuk mata pelajaran tertentu yang dilakukan selama 30 hari. Lembaga yang mengadakan adalah dari MEDP¹⁴. Hal ini menunjukkan tidak semua guru mata pelajaran terlibat secara aktif dalam peningkatan kemampuan profesional guru, hal ini menyebabkan perbedaan-perbedaan dalam proses pembelajaran, guru yang selalu mendapat pembinaan maka proses pembelajarannya berjalan lebih baik, karena telah mendapat pelatihan-pelatihan. Sedangkan guru yang tidak mendapat pembinaan maka proses pembelajarannya berjalan kurang maksimal karena kurang mendapat pelatihan-pelatihan peningkatan kemampuan profesional guru.

Dari uraian tersebut, jelaslah bahwa kompetensi profesional guru merupakan hal penting yang harus dimiliki, sehingga harus selalu ditingkatkan sesuai dengan tuntutan di bidang pendidikan, agar guru memiliki pengetahuan, kecakapan, dan keahlian sebagaimana diharapkan. Pembinaan kompetensi profesional guru ini bertujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yang pada akhirnya akan mempengaruhi mutu pendidikan itu sendiri.

Berdasarkan dari persoalan kualitas guru yang masih banyak dipertanyakan, penulis tertarik untuk membahas dalam sebuah Tesis yang

¹³Mansur, wawancara, Ponorogo, 21 April 2015.

¹⁴Dawam, wawancara, Ponorogo, 21 April 2015.

berjudul: **“PEMBINAAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MTS-MA MA’ARIF AL-MUKARROM KAUMAN PONOROGO”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pola pembinaan kompetensi profesional guru di MTs-MA Ma’arif Al-Mukarrom Ponorogo?
2. Bagaimanakah kontribusi pembinaan kompetensi profesional terhadap guru MTs-MA Ma’arif Al-Mukarrom Ponorogo ke depan?
3. Apakah faktor pendukung dan penghambat dalam pembinaan kompetensi profesional guru di MTs-MA Ma’arif Al-Mukarrom Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan:

1. Pola pembinaan kompetensi profesional guru di MTs-MA Ma’arif Al-Mukarrom Ponorogo.
2. Kontribusi pembinaan kompetensi profesional terhadap guru di MTs-MA Ma’arif Al-Mukarrom Ponorogo ke depan.
3. Faktor pendukung dan penghambat dalam pembinaan kompetensi profesional guru di MTs-MA Ma’arif Al-Mukarrom Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Dari hasil penelitian ini dapat ditemukan pola pembinaan kompetensi profesional bagi guru.

2. Manfaat secara praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran bagi guru-guru di MTs-MA Ma'arif Al-Mukarrom Ponorogo khususnya, berguna bagi lembaga pendidikan pada umumnya, dan bagi pihak yang mempunyai kompetensi dan tanggung jawab pendidikan.
- b. Penelitian ini dapat memberikan pengalaman yang berharga bagi penulis dalam pembinaan kompetensi profesional guru.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini secara keseluruhan terdiri atas lima bab, dengan rincian sebagai berikut.

BAB I : Menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah penelitian terdahulu, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB II : Menjelaskan mengenai landasan teori berupa kajian teori mengenai pengertian kompetensi profesional guru, Faktor yang mempengaruhi profesional guru, Pengertian

pembinaan, Pembinaan kompetensi profesional guru, serta manfaat pembinaan kompetensi profesional guru.

BAB III : Menjelaskan tentang paparan data dan temuan penelitian.

Bagian ini berisi tentang gambaran data umum lembaga MTs-MA Ma'arif Al-Mukarrom, letak geografis, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan guru-guru yang berada di MTs-MA Ma'arif Al-Mukarrom Ponorogo.

BAB IV : Menjelaskan analisis hasil penelitian yang membahas polapembinaan kompetensi profesional guru di MTs-MA Ma'arif Al-MukarromPonorogo, strategi organisasi dalam membina kompetensi profesional guru,kontribusi pembinaan guru MTs-MA Ma'arif Al-MukarromPonorogo ke depan, serta faktor pendukung dan penghambat dalam pembinaan kompetensi profesional guru di MTs-MA Ma'arif Al-MukarromPonorogo.

BAB V : Menjelaskan simpulan dari bahasan-bahasan sebelumnya, dengan tujuan untuk memudahkan pembaca memahami intisari penelitian, simpulan, dan saran.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Darmansyah adalah mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, dengan Nomor Induk Mahasiswa 1103506056 tahun 2009, telah menulis sebuah Tesis dengan Judul “Kontribusi Profesionalisme Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Brebes”. Penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian kuantitatif melalui analisis regresi. Dari penelitian yang dilakukan, memunculkan hasil bahwa persentase profesionalisme guru (17,6%) dan kepemimpinan kepala sekolah (25,0%). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka kepala sekolah dalam mengelola satuan pendidikan sebagai edukator, manajer, supervisor, leader, inovator, motivator, dan profesionalisme guru yang meliputi komitmen, tanggung jawab, keterbukaan, orientasi terhadap reward, kemampuan guru dalam melaksanakan tugas selaku pendidik agar menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerja guru dalam menyusun, melaksanakan, dan menilai pembelajaran di sekolah.
2. Penelitian yang dilakukan oleh M. Juzki Arif, 2009, jurusan Manajemen Pendidikan Islam, UIN Malang, dengan judul Tesis Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam membina peningkatan Profesionalisme Guru pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Multi

Kasus di SDI Surya Buana dan SD Insan Amanah Malang). Hasil Penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Perencanaan program supervisi pengajaran di dua situs cukup baik yaitu dengan beberapa langkah mulai dari menentukan tujuan, alat bantu, metode, cara yang digunakan dalam kegiatan supervisi di masing-masing situs, dengan melibatkan seluruh komponen, (2) Pelaksanaan supervisi di dua situs dilakukan secara periodik sesuai jadwal yang telah disusun, dengan menggunakan lembar observasi monitoring untuk memonitoring kelengkapan administrasi guru. (3) Tindak lanjut hasil supervisi kepala sekolah melalui program tindak lanjut yaitu, pembinaan guru, workshop, pelatihan, dan motivasi.

Sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan adalah mendeskripsikan Pembinaan Kompetensi Profesional Guru di MTs-MA *Ma'arif Al-Mukarrom* Kauman Ponorogo. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmansyah dan M. Juzki Arif, dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif yang menggunakan data di lapangan sebagai objek penelitian. Hal ini bertujuan untuk mengetahui (1) pola pembinaan kompetensi profesional guru di MTs-MA *Ma'arif al-Mukarrom* Ponorogo, (2) kontribusi pembinaan terhadap kompetensi profesional guru di MTs-MA *Ma'arif Al-Mukarrom* Ponorogo ke depan, serta (3) faktor pendukung dan penghambat dalam pembinaan kompetensi profesional guru di MTs-MA *Ma'arif Al-Mukarrom* Ponorogo.

B. Kompetensi Profesional Guru

Kata “profesional” menurut Nana Sudjana dalam Uzer Usman berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.¹⁵

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting, sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh karena itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi ini.

Beberapa kemampuan yang berhubungan dengan kompetensi ini penulis merujuk pada pendapatnya Moh. Uzer Usman yaitu sebagai berikut:

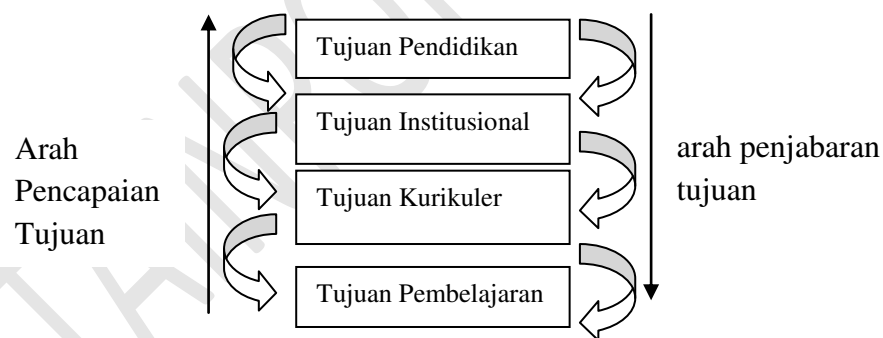
1. Menguasai Landasan Kependidikan

Di dalam menguasai landasan kependidikan guru yang profesional harus mengenal tujuan pendidikan nasional. Tujuan pendidikan nasional adalah tujuan umum dari sistem pendidikan nasional. Tujuan ini merupakan tujuan jangka panjang dan sangat luas dan menjadi pedoman dari semua kegiatan/usaha pendidikan di negara kita. Karena itu tujuan ini ditetapkan oleh suatu lembaga nasional

¹⁵ Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 14.

yang memiliki seluruh keinginan, inspirasi, dan cita-cita masyarakat dan bangsa Indonesia keseluruhannya. Ketentuan tentang tujuan pendidikan telah ditetapkan dalam sidang MPR Republik Indonesia No.XXV/MPRS/1966 Bab II Pasal 3 dan Pasal 4 yang berbunyi sebagai berikut:”Tujuan Pendidikan membentuk manusia Pancasilais sejati berdasarkan ketentuan–ketentuan seperti yang dikehendaki oleh Undang-undang Dasar 1945 dan isi Undang-Undang Dasar 1945”.¹⁶

Sebelum guru melakukan proses belajar-mengajar, guru perlu merumuskan tujuan pembelajaran yang harus dikuasai oleh peserta didik setelah mereka selesai mengikuti pelajaran. Bagaimana hubungan setiap klasifikasi tujuan dari tujuan umum sampai tujuan khusus, dapat dilihat pada gambar berikut:¹⁷



Gambar 2.1 Arah Pengembangan dan Pencapaian Tujuan Pendidikan

Untuk lebih jelasnya poin-poin yang berkaitan dengan penguasaan landasan kependidikan adalah sebagai berikut:

¹⁶ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2001), 82.

¹⁷ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran: Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Prenada Media), 69.

- a. Mengetahui tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.
- b. Mengetahui fungsi sekolah dalam masyarakat.
- c. Mengetahui prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar-mengajar.¹⁸

Untuk mencapai dasar dan tujuan tersebut di atas, maka isi pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan mental, moral, budi pekerti, dan memperkuat keyakinan beragama.
- b. Meningkatkan kecerdasan dan keterampilan.
- c. Membina/memperkembangkan fisik yang kuat dan sehat.¹⁹

2. Mengetahui Bahan Pengajaran

Kemampuan mengetahui bahan pengajaran sebagai bahan integral dari proses belajar-mengajar, jangan dianggap pelengkap bagi profesi guru. Guru yang bertaraf profesional penuh mutlak harus mengetahui bahan yang akan diajarkannya. Penguasaan bahan pelajaran ternyata memberikan pengaruh terhadap hasil belajar siswa.

Hal di atas senada dengan yang diungkapkan Uzer Usman bahwa kemampuan mengetahui bahan ajar meliputi:

- a. Mengetahui bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah.
- b. Mengetahui bahan pengajaran.²⁰

¹⁸ Usman, Menjadi Guru Profesional, 17.

¹⁹ Hamalik, Proses Belajar Mengajar, 85

Seseorang yang akan membuat lesson plan tidak cukup hanya mempunyai kemampuan membuat rumusan tujuan pengajaran. Ia juga harus menguasai bahan pengajaran. Bahkan rumusan tujuan itu sebenarnya diilhami antara lain oleh bahan pengajaran. Oleh karena itu, guru harus menguasai bahan pengajaran. Yang harus dikuasai sekurang-kurangnya ialah bahan pengajaran untuk tingkat/jenis sekolah yang menggunakan lesson plan misalnya agama Islam untuk SMP, harus benar-benar menguasai materi agama Islam yang akan diajarkan di SMP sebagaimana tertulis di dalam kurikulum agama Islam SMP.²¹

3. Menyusun/Merencanakan Program Pengajaran

Sebelum membuat perencanaan belajar mengajar, guru terlebih dahulu harus mengetahui arti dan tujuan perencanaan tersebut, dan menguasai secara teoritis dan praktis unsur-unsur yang terdapat dalam perencanaan belajar mengajar. Hasil belajar yang dicapai oleh siswa sangat erat kaitannya dengan rumusan tujuan instruksional yang direncanakan guru sebelumnya. Hal ini dipengaruhi pula oleh kemampuan guru sebagai perancang (designer) belajar mengajar. Tujuan instruksional pada umumnya dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yakni domain kognitif, afektif, dan psikomotor.²²

²⁰ Usman, Menjadi Guru Profesional, 17.

²¹ Ahmad Tafsir, Metodologi Pengajaran Agama Islam (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), 21.

²² Usman. Menjadi Guru Profesional, 34.

Selain tujuan pembelajaran yang harus direncanakan, dalam menyusun program belajar mengajar guru juga harus mampu memilih metode pembelajaran yang efektif, artinya penggunaan metode yang bervariasi akan sangat membantu peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.²³

Langkah-langkah yang harus diperhatikan dalam poses menyusun program pengajaran adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan tujuan pembelajaran.
- b. Memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran.
- c. Memilih dan mengembangkan strategi belajar-mengajar.
- d. Memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai.
- e. Memilih dan memanfaatkan sumber belajar.²⁴

Sedangkan dalam pelaksanaan langkah-langkah di atas hal yang harus dipertimbangkan, antara lain:

- a. Keadaan murid yang mencakup pertimbangan tentang kecerdasan, kematangan, perbedaan individu lainnya.
- b. Tujuan yang hendak dicapai, jika tujuannya pembinaan daerah kognitif maka metode drill kurang tepat digunakan.
- c. Situasi yang mencakup hal yang umum seperti situasi kelas dan situasi lingkungan.

²³Mulyasa, Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009),107.

²⁴ Usman. Menjadi Guru Profesional, 18

- d. Alat-alat yang tersedia akan mempengaruhi pemilihan metode yang akan digunakan. Bila metode eksperimen maka alat eksperimen harus tersedia.
- e. Kemampuan mengajar tentu menentukan, mencakup kemampuan fisik dan keahlian. Metode ceramah memerlukan kekuatan guru secara fisik, guru yang mudah payah kurang kuat berceramah dalam waktu yang lama.²⁵

4. Melaksanakan Program Pengajaran

Melaksanakan atau mengelola proses belajar mengajar merupakan tahap pelaksanaan program yang telah dibuat. Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar kemampuan yang dituntut adalah keterampilan guru dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam perencanaan.

Keterampilan mengajar merupakan kompetensi profesional yang cukup kompleks, sebagai integrasi dari berbagai kompetensi guru secara utuh dan menyeluruh.²⁶ Salah satunya yaitu keterampilan dalam mengelola kelas. Pengelolaan kelas adalah keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Dengan kata lain kegiatan-kegiatan untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses belajar

²⁵ Tafsir, Metodologi Pengajaran Agama Islam, 33.

²⁶ Mulyasa, Menjadi Guru Profesional, 69.

mengajar yang termasuk dalam hal ini misalnya penghentian tingkah laku siswa yang menyelewengkan perhatian kelas, pemberian ganjaran bagi ketepatan waktu penyelesaian tugas oleh siswa, atau penetapan norma kelompok yang produktif.²⁷

5. Menilai/mengevaluasi proses belajar mengajar

Dalam fungsinya sebagai penilai hasil belajar siswa, guru hendaknya terus menerus mengikutihasil belajar yang telah dicapai oleh siswa dari waktu ke waktu. Informasi yang diperoleh melalui evaluasi ini merupakan (feed back) terhadap proses belajar mengajar. Umpan balik ini akan dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar selanjutnya.²⁸

Sebagai suatu proses, penilaian dilaksanakan dengan prinsip-prinsip dan dengan teknik yang sesuai, mungkin tes atau nontes. Teknik apapun yang dipilih, penilaian harus dilakukan dengan prosedur yang jelas, yang meliputi tiga tahap yaitu persiapan, pelaksanaan, dan tindak lanjut.²⁹

Hal penting untuk diperhatikan adalah bahwa penilaian perlu dilakukan secara adil. Prinsip ini diikuti oleh prinsip lain agar penilaian bisa dilakukan secara objektif, karena penilaian yang adil tidak dipengaruhi oleh aktor keakraban (hallo effect), menyeluruh, mempunyai kriteria yang jelas, dilakukan dalam kondisi yang tepat dan dengan instrumen yang tepat pula, sehingga mampu menunjukkan

²⁷ Usman. Menjadi Guru Profesional, 97.

²⁸ Ibid., 12.

²⁹ Mulyasa, Menjadi Guru Profesional, 6.

prestasi belajar peserta didik sebagaimana adanya. Oleh karena itu, penilaian harus dilakukan dengan rancangan dan frekuensi yang memadai dan berkesinambungan, serta diadministrasikan dengan baik.³⁰

C. Karakteristik Profesional Guru

Di dalam UU No. 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat 4, menjelaskan profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.³¹

Glickman menggambarkan karakteristik guru profesional dalam jurnal sakban rosidi menyebutkan:

This teacher has both a high level of commitment and a high level of abstraction. She is the professional, committed to continually improving herself, her students, and fellow of faculty. She can think about the task at hand, consider alternatives, make a rational choice, and develop and carry out an appropriate plan of action. Not only can she do this for her classroom but with the faculty as a whole. She is regarded by others as an informal leader, one to whom others go willingly for a help. Not only does this teacher provide ideas, activities, and resources, but such a person becomes actively involved in seeing any proposed plan through to its completion. She is thinker and doer.³²

Guru ini memiliki suatu tingkat komitmen yang tinggi maupun suatu tingkat abstraksi yang tinggi. Dia adalah profesional, yang memiliki

³⁰ Ibid., 62.

³¹ Undang-undang No.14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

³² Sakban Rosidi, "Pembinaan Profesional: Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru" diakses tanggal, 10 Agustus 2015.

komitmen untuk secara terus-menerus memperbaiki dirinya, para muridnya, serta dewan guru. Dia dapat berpikir tentang tugas yang ditangani, mempertimbangkan pilihan-pilihan, memuat suatu pilihan rasional, dan mengembangkan serta melaksanakan rencana tindakan yang memadai. Dia bukan hanya dapat melakukan ini untuk kelas dia sendiri, tetapi juga dengan dewan guru sebagai suatu keseluruhan. Dia dipandang oleh rekan-rekannya sebagai pemimpin informal, seseorang yang dituju manakala rekan-rekannya menginginkan bantuan. Dia tidak hanya guru yang memberikan gagasan, kegiatan, dan sumber daya tetapi dia adalah seseorang yang secara aktif terlibat dalam mencermati setiap rencana yang diusulkan melalui hingga penyelesaian. Dia adalah pemikir sekaligus pelaku.

Sesuai dengan pemikirannya di atas, seorang guru dapat dikatakan profesional bilamana memiliki karakteristik yaitu berkemampuan tinggi (high level of abstract) dan motivasi kerja tinggi (high level commitment). Komitmen lebih luas dari pada concern sebab komitmen itu mencakup waktu dan usaha. Tingkat komitmen guru terbentang dalam satu garis kontinum, bergerak dari yang paling rendah menuju yang paling tinggi. Guru yang memiliki komitmen yang rendah biasanya kurang memberikan perhatian kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran pun sangat sedikit. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki komitmen tinggi biasanya tinggi sekali perhatiannya kepada murid, demikian pula waktu yang disediakan untuk peningkatan mutu pendidikan sangat banyak. Sedangkan tingkat abstraksi

yang dimaksudkan di sini adalah tingkat kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, mengklarifikasi masalah-masalah pembelajaran, dan menentukan alternatif pemecahannya. Menurut Glickman dalam bukunya Ibrahim Bafadal, guru yang memiliki tingkat abstraksi yang tinggi adalah guru yang mampu mengelola tugas, menemukan berbagai permasalahan dalam tugas, dan mampu secara mandiri memecahkannya.³³

Guru dikatakan profesional dapat dipandang dari tiga dimensi, yaitu:

1. Ekspert/Ahli dalam bidang pengetahuan yang diajarkan dan ahli dalam tugas mendidik.
2. Rasa tanggung jawab. Menurut teori ilmu mendidik, bertanggung jawab mengandung arti bahwa seseorang mampu memberi pertanggungjawaban dan kesediaan untuk diminta pertanggungjawaban. Tanggung jawab yang mengandung makna multidimensional ini, berarti bertanggung jawab terhadap diri sendiri, terhadap orang tua, lingkungan sekitarnya, masyarakat, bangsa dan negara, sesama manusia dan akhirnya terhadap Tuhan Yang Maha Pencipta.
3. Rasa Kesejawatan. Rasa ini merupakan rasa perlindungan terhadap citra guru yang perlu dikembangkan agar harkat dan martabat guru dijunjung tinggi, baik oleh korps guru sendiri maupun masyarakat pada umumnya.³⁴

Dengan begitu pekerjaan profesional akan senantiasa menggunakan teknik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus

³³ Ibrahim Bafadal, Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 5.

³⁴ Sahertian, Profil Pendidikan Profesional, 29-35.

dipelajari dengan sengaja, terencana dan kemudian dipergunakan untuk kepentingan umat manusia.

Rumusan tersebut memberikan gambaran bahwa tidak semua kerja atau pekerjaan bisa dikatakan profesional, karena di dalam tugas profesional itu sendiri terdapat beberapa indikasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Honton dalam Arifin sebagai berikut:

1. Profesi harus dapat memenuhi kebutuhan sosial berdasarkan atas prinsip-prinsip ini yang dapat diterima oleh masyarakat dan prinsip-prinsip itu benar-benar baik dan terpercaya.
2. Harus diperoleh melalui latihan kultural dan profesional yang cukup memadai.
3. Menguasai perangkat ilmu pengetahuan yang sistematis dan kekhususan (spesialisasi).
4. Harus dapat membuktikan skill yang diperlukan masyarakat di mana kebanyakan orang tidak memiliki skill yaitu skill sebagian merupakan pembawaan dan sebagian merupakan hasil belajar.
5. Memenuhi syarat-syarat penilaian terhadap penampilan dalam melaksanakan tugas dilihat dari segi waktu dan cara kerja.
6. Harus dapat mengembangkan teknik-teknik ilmiah dari hasil pengalaman yang teruji.
7. Merupakan tipe pekerjaan yang memberikan keuntungan, hasil-hasilnya tidak dibakukan berdasarkan penampilan dan elemen waktu.

8. Harus mempunyai kemampuan sendiri untuk tetap berada dalam profesinya selama hidupnya, dan tidak menjadikan profesinya sebagai batu loncatan ke profesi lainnya.
9. Harus menunjukkan pada masyarakat bahwa anggota-anggota profesionalnya menjunjung tinggi dan menerima kode etik profesionalnya.³⁵

D. Pembinaan Kompetensi Profesional Guru

1. Pembinaan Kompetensi Professional Guru

Pembinaan profesional adalah usaha memberi bantuan pada guru untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar dan menumbuhkan sikap profesional sehingga guru lebih ahli mengelola kegiatan belajar mengajar dalam membelajarkan anak didik.³⁶

Sebenarnya guru telah memiliki bekal pengetahuan, kemampuan maupun keterampilan yang cukup yang diperoleh selama masa pendidikan prajabatan maupun pengalaman tambahan dalam bekerja, baik dalam bentuk penataran maupun pengembangan diri. Namun, demikian dalam melaksanakan tugas mengajarnya guru-guru sering dihadapkan kepada kesulitan untuk menyesuaikan pengetahuan yang telah dimilikinya dengan kebutuhan pembelajaran di sekolah yang berbeda dengan pengalaman belajar yang ditemukannya. Perkembangan dan perubahan serta kebijakan baru dalam melaksanakan pembelajaran di

³⁵ M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)* (Jakarta: Bumi Perkasa, 1991), 105.

³⁶ Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional: Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah* (Bandung: Alfabeta, 2010), 28.

sekolah juga menuntut kemampuan baru untuk dilaksanakan guru. Masalah seperti ini menuntut kemampuan kepala sekolah untuk melakukan pembinaan terhadap guru-gurunya agar mutu pendidikan di sekolahnya berjalan sesuai dengan tuntutan mutu yang diinginkan oleh tuntutan baru yang sedang berkembang. Pembinaan terhadap guru ini dapat melalui pendekatan sebagaimana berikut:

- a. Pendekatan individual, seorang kepala sekolah harus memainkan peranan mengenal karakter setiap karyawannya, jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan, maka kepala sekolah harus mengadakan pendekatan secara perorangan.
- b. Pendekatan kelompok, Hal ini dilakukan untuk memberi informasi yang akan disampaikan oleh kepala sekolah terhadap karyawannya.³⁷

Bantuan profesional untuk mengembangkan kemampuan guru dalam bekerja merupakan sebuah kondisi yang sangat diperlukan jika guru-guru ingin berkembang ke arah yang lebih baik. Bantuan profesional tersebut berupa pembinaan yang terus-menerus diberikan kepada guru sesuai dengan perkembangan pekerjaan yang menuntutnya. Bantuannya berupa perbaikan teknis metodologis pembelajaran, pemecahan kesulitan individual, pengayaan dan pengembangan kurikulum, penguasaan materi belajar, pembuatan lembar kerja, penggunaan sumber belajar maupun pemilihan buku teks.³⁸

Menurut Wahjosumidjo terdapat empat fase proses pembinaan:

³⁷ Arifin, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (Yogyakarta: Teras, 2010), 11.

³⁸ Suhardan, Supervisi Profesional, 84.

- a. Penilaian sasaran program (assessing program objectives), dalam fase ini perlu diuji keadaan program pengajaran dengan tuntutan masyarakat dan kebutuhan mereka yang belajar.
- b. Merencanakan perbaikan program (planning program improvement), dalam tahap ini perlu dibentuk struktur yang tepat, mengusahakan dan memanfaatkan informasi, serta mengadakan spesifikasi sumber-sumber yang diperlukan untuk program.
- c. Melaksanakan perubahan program (implementing program change), termasuk memotivasi para guru, membantu program pengajaran.
- d. Evaluasi perubahan program (evaluation of program change constitutes), dalam fase ini perlu perhatian untuk merencanakan evaluasi dan penggunaan alat ukur yang tepat.³⁹

Kepala Sekolah dalam melaksanakan pembinaan tersebut bisa berpedoman pada asas tujuan, asas keunggulan, asas mufakat, asas kesatuan, asas persatuan, asas empirisme, asas keakraban, dan asas integritas.⁴⁰

Asas tujuan, bertolak dari anggapan bahwa kebutuhan tenaga kependidikan, akan harga dirinya mungkin dicapai dengan turut menyumbang pada suatu tujuan yang lebih tinggi.

Asas keunggulan, bertolak dari anggapan bahwa setiap tenaga kependidikan membutuhkan kenyamanan serta harus memperoleh kepuasan dan memperoleh penghargaan pribadi.

³⁹ Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), 207.

⁴⁰ Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 104.

Asas mufakat, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menghimpun gagasan bersama serta membangkitkan tenaga kependidikan untuk berpikir kreatif dalam melaksanakan tugasnya.

Asas kesatuan, dalam hal ini kepala sekolah harus menyadari bahwa tenaga kependidikan tidak ingin dipisahkan dari tanggung jawabnya.

Asas persatuan, kepala sekolah harus mendorong para tenaga kependidikan untuk meningkatkan keprofesionalannya.

Asas empirisme, kepala sekolah harus mampu bertindak berdasarkan atas nilai dan angka-angka yang menunjukkan prestasi para tenaga kependidikan.

Asas keakraban, kepala sekolah harus berupaya menjaga keakraban dengan para tenaga kependidikan, agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan lancar. Hal ini dimungkinkan karena keakraban akan mendorong berkembangnya saling percaya dan kesediaan untuk berkorban diantara para tenaga kependidikan.

Asas integritas, kepala sekolah harus memandang bahwa peran kepemimpinannya merupakan suatu komponen kekuasaan untuk menciptakan dan memobilisasi energi seluruh tenaga kependidikan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.⁴¹

⁴¹ Ibid.

2. Pola Pembinaan Kompetensi Profesional Guru

Pembinaan kompetensi profesional guru sebagaimana di atas dapat dilakukan dengan beberapa cara, di antaranya pelatihan, coaching, mentoring, dan counseling.⁴²

a. Pelatihan

Pelatihan, melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan bekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru. Metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua kategori sebagai berikut:

- 1) In-house atau on-site training. Ini berupa on the job training, seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (video, tape dan, satelit), dan instruksi yang berbasis komputer.
- 2) Eksternal training atau outside training. Eksternal training terdiri dari kursus, seminar dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan.⁴³

b. Coaching

Coaching merupakan rekan - jaringan interaksi (bekerja sama) yang mengacu pada kolaborasi dan saling percaya. Hal ini biasanya

⁴² Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013), 442.

⁴³ Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 111.

hubungan jangka pendek yang dapat digunakan untuk membantu menanamkan mengubah, meningkatkan kinerja, meningkatkan dampak dan membantu dalam pengembangan keterampilan.⁴⁴

Coaching merupakan alat untuk mengembangkan keterampilan baru di antara pekerja. Peningkatan pengetahuan dan efektifitas yang lebih besar dapat diperoleh melalui coaching dan orang akan bekerja dengan lebih cerdas. Kirk Patrik mengutip pernyataan John Erikson dalam Wibowo bahwa coach harus menjadi guru yang unggul dan orang dengan kualitas kepemimpinan. Secara spesifik seorang coach memerlukan karakteristik antara lain:

- 1) Mempunyai pengetahuan kuat tentang apa yang diajarkan.
- 2) Mempunyai keterampilan motivasi, baik sebaik komunikasi efektif.
- 3) Memberikan perhatian pribadi secara mendalam untuk setiap anggota tim.
- 4) Mempunyai kemampuan membuat keputusan di bawah tekanan dan hidup dengan keputusan ini.
- 5) Memiliki keinginan mengakui kesalahan dan membangun pengalaman.
- 6) Memiliki kejujuran penuh pada semua situasi.⁴⁵

c. Mentoring

⁴⁴ Christopher Rhodes, Michael Stokes and Geoff Hampton, *A Practical Guide to Mentoring, Coaching and Peer-Networking: Teacher professional development in schools and colleges*, (London: RoutledgeFalmer, 2004), 25.

⁴⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 468.

Menurut Greenberg dan Baron dalam bukunya Wibowo manajemen kinerja, mentoring merupakan proses di mana seorang pekerja yang lebih berpengalaman memberikan saran, nasihat, bimbingan, dan sebaliknya meningkatkan pengembangan profesional pekerja baru. Seorang mentor merupakan pekerja yang lebih berpengalaman yang membimbing pekerja yang lebih baru dalam belajar tentang pekerjaan dan organisasi. Pekerja yang kurang berpengalaman yang menerima bantuan dari mentor dinamakan protege.⁴⁶

Mentoring juga merupakan sebuah interaksi/kerja sama antara rekan kerja yang mengacu pada kolaborasi dan saling percaya. Hal ini biasanya hubungan jangka panjang yang dapat digunakan untuk mendukung individu atau kelompok untuk menanamkan perubahan, meningkatkan kinerja, meningkatkan dampak, dan membantu pribadi dalam pengembangan profesional.⁴⁷

Seorang mentor adalah penasihat yang bijak dan dapat dipercaya, seseorang yang membantu orang lainnya mempelajari sesuatu yang kurang dipelajari dengan baik sebelumnya.

d. Counseling

Counselling. Konseling dilakukan apabila timbul masalah atau ketika pekerja merasakan adanya masalah yang perlu diselesaikan.

Persoalan yang dibicarakan dapat bersifat pribadi atau berorientasi

⁴⁶ Ibid, 478.

⁴⁷ Christopher Rhodes, Michael Stokes and Geoff Hampton, A Practical Guide to Mentoring, Coaching and Peer-Networking: Teacher professional development in schools and colleges, 27.

pada pekerjaan. Pada Counselling pihak pemimpin harus lebih banyak memerhatikan keinginan bawahan dan menghindari memberi nasihat spesifik dan membantu pekerja mengatasi masalahnya sendiri. Sasaran Counselling adalah mengatasi persoalan spesifik dan/atau melepaskan tegangan di pihak pekerja.⁴⁸

Berkaitan dengan pembinaan ini, Suparlan mengemukakan bahwa pembinaan kompetensi professional guru dapat melalui program pre service, in service, on the job training, dan supervisi pendidikan.

a. Pre-service

Pre-service merupakan kegiatan pembinaan guru yang lebih mengarah kepada mempersiapkan guru untuk memiliki kompetensi profesional. Sehingga Pembinaan melalui program pre service adalah kegiatan pendidikan guru di antaranya dilakukan melalui:

- 1) Suatu studi yang diwajibkan untuk menjadi guru.
- 2) Penataran guru untuk memenuhi kebutuhan pejabat (employer).
- 3) Pengembangan kedudukan staf (staf development).

b. In service

In service merupakan kegiatan pembinaan guru yang lebih mengarahkan kepada perbaikan kompetensi profesional setelah berprofesi sebagai guru. Dalam in service biasanya melibatkan direktorat terkait dengan lembaga diklat yang secara langsung

⁴⁸ Wibowo, Manajemen Kinerja, 494.

dilaksanakan oleh Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan yang ada di masing-masing provinsi.⁴⁹

c. On the job training

Pembinaan guru melalui on the job training adalah proses pembinaan guru yang diprogramkan atau dilaksanakan secara langsung oleh kepala sekolah atau lembaga pendidikan tempat ia bekerja. Berbagai bentuk pembinaan tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Pengarahan dari kepala sekolah atau dari pimpinan lembaga pendidikan tentang kebijakan pendidikan nasional, kebijakan lembaga atau program dan kegiatan sekolah.
- 2) Kegiatan dalam rangka pelaksanaan tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh guru yang bersangkutan.
- 3) Pemberian pengalaman dalam pelaksanaan tugas selama proses belajar dan mengajar, baik di dalam maupun di luar kelas, dalam rangka peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan, baik secara individual maupun kelompok.
- 4) Pemberian tugas, baik yang terkait dengan bidang teknis adukatif maupun dalam bidang administratif dan keuangan yang diberikan kepada guru, misalnya menjadi wali kelas, panitia

⁴⁹Suparlan, Menjadi Guru Efektif (Yogyakarta: Hikayat Publising, 2005), 170.

kegiatan sekolah, koordinator mata pelajaran, pembimbing kegiatan siswa, dan sebagainya.⁵⁰

Bentuk penugasan seperti ini dapat dipandang sebagai pola pembinaan on the job training yang dapat diberikan para guru di sekolah. Pola pembinaan seperti ini justru tidak hanya dalam bentuk teori, tetapi lebih dalam bentuk praktik langsung. Oleh karena itu, kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan perlu menyadari betapa pentingnya pemberian pengalaman tentang banyak hal kepada para guru sebagai wujud pemberian kepercayaan kepada para guru untuk meningkatkan kompetensinya.

Diklat juga digunakan untuk mengetahui jenjang karier seorang guru. Berikut merupakan standar pola pembinaan karier guru menurut Suparlan.

Tabel 2.1 Standar Pola Pembinaan Karier Guru

No	Jenjang Karier	Persyaratan	Standar Gaji
1	Pejabat Pimpinan di Kantor Dinas Pendidikan dan atau Departemen Pendidikan	• Mengikuti diklat internasional • Mengikuti diklat kepemimpinan tingkat menengah dan tinggi	Standar IX

⁵⁰ Ibid., 174.

	Nasional		
2	Pengawas	• Berpengalaman menjadi kepala sekolah baik di sekolah negeri maupun swasta • Mengikuti diklat kepengawasan dan diklat lain yang menunjang kompetensinya • Memahami standar kompetensi pengawas	Standar VIII
3	Kepala Sekolah	• Pernah menjadi wakil kepala sekolah • Mengikuti diklat kepemimpinan tingkat tinggi • Memahami standar kompetensi kepala sekolah	Standar VII
4	Wakil Kepala Sekolah	• Mengikuti diklat kepemimpinan tingkat menengah • Memahami standar kompetensi guru • Telah mengikuti diklat instruktur/pengembang tingkat menengah	Standar VI

5	Guru Utama	• mengikuti diklat instruktur /pengembang tingkat menengah • Mengikuti diklat kepemimpinan tingkat lanjut • Memiliki pengalaman dalam tugas sebagai wali kelas, dan tugas sekolah lainnya	Standar V
6	Guru Dewasa	• Mengikuti diklat kepemimpinan tingkat dasar • Mengikuti diklat jenjang tinggi • Mengikuti pendidikan jenjang degree lebih tinggi dari sebelumnya	Standar IV
7	Guru Madya	• Mengikuti diklat jenjang lanjut dan menengah • Pengalaman mengajar 5 tahun	Standar III
8	Guru Muda	• Lulus seleksi secara objektif dengan tes perbuatan • Mengikuti diklat jenjang tingkat dasar	Standar II
9	Guru Baru atau Calon PNS	• Pengalaman sebagai guru bantu • Mengikuti tes standar kompetensi	Standar I

10	Guru Bantu	• Lulus seleksi guru bantu • Lulus LPTK program beasiswa prestasi	Non standar
----	------------	--	-------------

Dalam pelaksanaan pembinaan ini, diperlukan kontrol agar semua program terarah dan sesuai dengan kebutuhan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan kemampuan profesional para guru.

d. Supervisi

Pengertian supervisi berdasarkan pembentukan kata menunjukkan kepada sebuah aktivitas akademik yaitu suatu kegiatan pengawasan yang dijalankan oleh orang yang memiliki pengetahuan lebih tinggi dan lebih dalam dengan tingkat kepekaan yang tajam dalam memahami objek pekerjaannya dengan hati yang jernih. Istilah supervisi pembelajaran merujuk kepada pengertian memperbaiki mutu kegiatan pokok di sekolah, yaitu perbaikan proses belajar mengajar atau pembelajaran atau disebut instructional.⁵¹

Beberapa teknik supervisi pendidikan adalah sebagai berikut:

1) Teknik yang bersifat individual

Teknik yang bersifat individual antara lain kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, saling mengunjungi kelas. Pertama, Kunjungan kelas (Classroom Visitation) adalah seorang

⁵¹ Suhardan, Supervisi Profesional, 35.

pembina atau kepala sekolah datang ke kelas di mana guru sedang mengajar. Ia mengadakan peninjauan terhadap suasana belajar di kelas itu, tujuannya adalah menolong guru-guru dalam pemecahan kesulitan-kesulitan yang mereka hadapi. Dalam kunjungan kelas yang diutamakan ialah mempelajari sifat dan kualitas cara belajar anak, dan bagaimana guru membimbing murid-muridnya, karena sifatnya mempelajari dan mengadakan peninjauan kelas .

Jenis kunjungan kelas yang dilakukan kepala sekolah dapat dilakukan dengan 3 cara yaitu:

- a) Kunjungan tanpa diberitahukan sebelumnya (unannounced visitation), seorang supervisor secara tiba-tiba datang ke kelas sementara guru mengajar.
- b) Kunjungan dengan memberitahukan sebelumnya (announced visitation), ada kunjungan yang berdasarkan jadwal yang telah direncanakan dan diberikan kepada tiap sekolah yang akan dikunjungi
- c) Kunjungan atas dasar undangan guru (visits upon invitation), seorang guru bermaksud mengundang seorang pembina sekolah untuk mengunjungi kelasnya pada waktu ia melakukan tugas mengajarnya.⁵²

⁵² Piet A. Sahertian & Frans Mataheru, Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan (Surabaya: Usana Offset Printing, 1981), 45.

Kedua, Observasi kelas (Classroom Observation), dalam kunjungan supervisor mengadakan observasi, maksudnya meneliti suasana kelas selama pelajaran berlangsung.

Ketiga, Percakapan pribadi (Individual Conference), Percakapan pribadi antara supervisor dengan seorang guru. Dalam percakapan itu keduanya berusaha berjumpa dalam pengertian tentang mengajar yang baik. Yang dipercahkan adalah usaha untuk memecahkan problema yang dihadapi guru.

Keempat, saling mengunjungi kelas, ialah saling mengunjungi antara guru yang satu kepada guru yang lain yang sedang mengajar.

2) Teknik Kelompok

Ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok, beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain: a) Mengadakan pertemuan atau rapat (meeting), b) mengadakan diskusi kelompok (group discussions), mengadakan penataran-penataran (inservice training).⁵³

Menurut Sergiovanni dalam Ibrahim Bafadal, ada tiga fungsi supervisi pendidikan di sekolah, yaitu fungsi pengembangan, fungsi motivasi, dan fungsi kontrol.

- 1) Dengan fungsi pengembangan berarti supervisi pendidikan, apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dapat

⁵³ Ngalim Purwanto, Administrasi Dan Supervisi Pendidikan (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 122.

meningkatkan keterampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran.

- 2) Dengan fungsi motivasi berarti supervisi pendidikan, apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dapat menumbuhkan kembangkan motivasi kerja guru.
- 3) Dengan fungsi kontrol berarti supervisi pendidikan, apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, memungkinkan supervisor (kepala sekolah dan pengawas) melaksanakan kontrol terhadap pelaksanaan tugas-tugas guru.⁵⁴

Lebih lanjut menurut Wiles dan Lovel dalam Syaiful Sagala, ada tujuh fungsi supervisi pengajaran yaitu a. pengembangan tujuan; b. pengembangan program; c. koordinasi dan pengawasan; d. motivasi); e. pemecahan masalah; f. pengembangan profesional; g. penilaian keluaran pendidikan. Hal pokok di sini adalah mengoordinir semua usaha sekolah dalam mengembangkan program untuk mencapai tujuan, kegiatan ini tentu akan lebih banyak dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor dan pengawas sekolah sebagai supervisor. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa fungsi dan spesifikasi supervisi pengajaran adalah memberikan pelayanan supervisi pengajaran kepada guru untuk menumbuhkan proses belajar

⁵⁴Ibrahim Bafadal, Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 46.

mengajar yang berkualitas baik, menyenangkan, inovatif dan dapat menjaga keseimbangan pelaksanaan tugas staf mengajar.⁵⁵

Fungsi utama supervisi tersebut harus dijalankan agar tujuannya dapat tercapai secara optimal dengan cara a. menetapkan masalah yang betul-betul mendesak untuk ditanggulangi; b. menyelenggarakan inspeksi, yaitu sebelum memberikan pelayanan kepada guru, supervisor lebih dulu perlu mengadakan inspeksi sebagai usaha mensurvei seluruh sistem guna menemukan masalah-masalah, kekurangan-kekurangan baik pada guru maupun murid, perlengkapan, kurikulum, tujuan pendidikan, metode pengajaran dan perangkat lain; c. penilaian data dan informasi hasil inspeksi yang telah dihimpun diolah sesuai prinsip-prinsip yang berlaku dalam penelitian; d. penilaian, yaitu usaha mengetahui segala fakta yang mempengaruhi kelangsungan persiapan, perencanaan dan program, penyelenggaraan, dan evaluasi hasil pengajaran; e. latihan, yaitu berdasarkan hasil penelitian dan penilaian mungkin ditemukan hal-hal yang dirasa kurang dilihat dari kemampuan guru terhadap beberapa aspek yang berkaitan dengan pengajaran, kekurangan itu diatasi dengan mengadakan pelatihan sebagai pemecahan atas masalah-masalah yang dihadapi sesuai kebutuhan dan keperluannya; f. pembinaan dan pengembangan, yaitu lanjutan dengan kegiatan

⁵⁵Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), 106

memperkenalkan cara-cara baru untuk menstimulasi, mengarahkan, memberi semangat agar guru-guru mau menerapkan cara-cara baru.⁵⁶

Ditinjau dari objek yang disupervisi dan biasanya praktik sekarang ada tiga macam supervisi yaitu:

- 1) Supervisi akademik, yang menitikberatkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang langsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses mempelajari sesuatu.
- 2) Supervisi administrasi, yang menitikberatkan pengamatan supervisor pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung dan pelancar terlaksananya pembelajaran.
- 3) Supervisi lembaga, yang menyebarkan objek pengamatan supervisor pada aspek-aspek yang berada di seantero sekolah. Jika supervisi akademik dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, maka supervisi lembaga dimaksudkan untuk meningkatkan nama baik sekolah atau kinerja sekolah secara keseluruhan.⁵⁷

E. Kontribusi Pembinaan Kompetensi Profesional Guru

Pembinaan guru merupakan usaha-usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap guru yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jejang pendidikan (sekolah-

⁵⁶Ibid., 107

⁵⁷ Suhardan, Supervisi Profesional, 47.

sekolah). Tujuan dari pembinaan guru yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Adapun tujuan pembinaan kemampuan profesional guru mengacu pada kebijakan pemerintah yang tertuang dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikatakan bahwa, kualifikasi akademik guru 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. Adapun standar kompetensi profesional guru mengacu pada Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 adalah:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
4. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Kebutuhan untuk mengembangkan serta mendorong semangat hidup tenaga pengajar. Artinya, pembinaan profesional hendaknya membawa dampak peningkatan kesejahteraan hidup, sehingga dapat hidup layak dan memiliki kesempatan untuk mengikuti kegiatan profesional serta karier yang membawa kepuasan kerja serta mendorong semangat hidup pribadi guru untuk melakukan tugasnya lebih baik.

Dari pembinaan kompetensi profesional terdapat berbagai kontribusi yang diberikan adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam meningkatkan proses dan hasil belajar melalui pemberian bantuan yang terutama bercorak layanan profesional kepada guru. Selanjutnya terbaiknya proses belajar mengajar, yang di dalamnya melibatkan guru dan siswa, melalui serangkaian tindakan, bimbingan, dan arahan. Terbaiknya proses belajar mengajar yang tercapainya antara lain melalui peningkatan kemampuan profesional guru tersebut, diharapkan memberikan kontribusi bagi peningkatan mutu pendidikan.⁵⁸

Ada banyak tujuan untuk melakukan pembinaan profesional, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan keterampilan kinerja pekerjaan dari seluruh staf atau kelompok staf.
2. Untuk meningkatkan keterampilan kinerja pekerjaan seorang guru individu untuk memperluas pengalaman guru individu untuk pengembangan karir atau tujuan promosi.

⁵⁸ Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia* (Jakarta: Pustaka Jaya, 1995), 12.

3. Untuk mengembangkan pengetahuan profesional dan pemahaman individu guru.
4. Untuk memperpanjang pendidikan pribadi atau umum individu.
5. Untuk membuat staf merasa dihargai.
6. Untuk mempromosikan kepuasan kerja.
7. Untuk mengembangkan pandangan yang disempurnakan pekerjaan.
8. Untuk memungkinkan guru untuk mengantisipasi dan mempersiapkan diri untuk perubahan.
9. Untuk mengklarifikasi seluruh sekolah atau kebijakan sekolah.⁵⁹

F. Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat

Masalah dukungan kemudahan dan faktor rintangan pelaksanaan pemberian bantuan profesional kepada guru tampaknya disadari sebagai sesuatu aspek yang tidak bisa dilepaskan dari seluruh keberhasilan kegiatan upaya peningkatan mutu pembelajaran. Kemudahan merupakan unsur yang memberikan keuntungan dalam pemberian bantuan profesional kearah terjadi peningkatan mutu pembelajaran. Kualitas pelayanan bantuan profesional diperoleh manakala didukung oleh kemudahan-kemudahan yang tersedia, sehingga bantuan profesional dapat berlangsung efektif, Sedangkan penghambat merupakan faktor kendala yang mempersulit terwujudnya pemberian bantuan ke arah peningkatan mutu.⁶⁰

⁵⁹ Anna Craft, *Continuing Professional Development: A practical guide for teachers and schools*, (London, RoutledgeFalmer, 2000), 9-10.

⁶⁰ Suhardan, *Supervisi Profesional*, 193.

Faktor faktor pendukung kelancaran dalam memberikan pembinaan profesional berasal dari:

1. Pendukung kelancaran

a. Pendukung lingkungan internal:

- 1) potensi guru yang dimiliki sekolah
- 2) motivasi kerja guru yang tinggi
- 3) iklim sekolah yang berkembang sangat kondusif
- 4) kepemimpinan yang kondusif mengakomodasi kemauan stafnya.

b. Pendukung lingkungan eksternal adalah:

- 1) komite sekolah dan orang tua memiliki kesamaan visi dan misi sekolah dalam memahami mutu pembelajaran
- 2) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
- 3) lingkungan sekitar sekolah yang strategis.

c. Pengaruh lingkungan Otda ke sekolah

- 1) keleluasaan dalam membuat kebijakan mutu tidak tergantung pada instruksi atasan
- 2) leluasa dalam mengambil sumber daya, berdasarkan kebutuhan yang dihadapi sekolah yang memerlukan pemecahan
- 3) transparansi kegiatan pembinaan, baik sesama teman sejawat, orang tua siswa maupun terhadap masyarakat
- 4) sekolah menuntut kreativitas tinggi yang menuntut kerja keras.

2. Faktor-faktor penghambat

a. Penghambat dari dalam

- 1) pembiasaan budaya kerja yang menuntut kreatifitas dan kerja keras
- 2) masih adanya mental anak emas untuk guru yang dinilai baik.

b. Penghambat dari luar

- 1) persaingan mutu sekolah semakin berat
- 2) kunjungan tamu yang berlebihan mengganggu program yang telah direncanakan.⁶¹

⁶¹ Ibid., 195.