

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kompetensi Guru

1. Pengertian Kompetensi

Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola struktur, dan isi kurikulum, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal. Seseorang dikatakan kompeten dibidang tertentu ketika seseorang tersebut mampu menguasai kecakapan kerja atau keahlian selaras dengan tuntutan bidang kerja yang bersangkutan.

Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *Competence* yang berarti kecakapan, kemampuan.¹ Pengertian dasar kompetensi merupakan kemampuan dan kecakapan. Seseorang yang dinyatakan kompeten di bidang tertentu adalah seseorang yang menguasai kecakapan

¹ John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia : An English-Indonesia Dictionary*, (Jakarta : PT Gramedia, 2007), hlm. 132

kerja atau keahlian selaras dengan tuntutan bidang kerja yang bersangkutan.²

Menurut Littrell kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau ketrampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktik.³ Sedangkan Spencer mendefinisikan kompetensi adalah kemampuan sebagai karakteristik yang menonjol dari seorang individu yang berhubungan dengan kinerja dalam suatu pekerjaan atau situasi dengan lima karakteristik, meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.⁴

Hall dan Jones mengatakan kompetensi adalah pernyataan yang menggambarkan penampilan suatu kemampuan tertentu secara bulat yang merupakan perpaduan antara pengetahuan dan kemampuan yang dapat diamati dan diukur. Selain itu, Pusat kurikulum depdiknas mengatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpiknik dan bertindak secara konsisten dan terus menerus. Kompetensi menggambarkan kemampuan bertindak dilandasi ilmu pengetahuan yang hasil dari tindakan itu bermanfaat bagi dirinya dan bagi orang lain.⁵

² Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan : Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2009), hlm. 62

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*, hlm. 62-63

⁵ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm.71

Mengacu pada pengertian kompetensi di atas, kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang harus dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, perilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan dalam proses belajar-mengajar. Adapun rumusan kelompok kompetensi terdiri dari :

1. Kompetensi utama yaitu kemampuan untuk menampilkan unjuk kerja yang memuaskan sesuai dengan penciri program studi.
2. Kompetensi pendukung yaitu kemampuan yang dapat mendukung kompetensi utama serta merupakan ciri khas satuan pendidikan bersangkutan.
3. Kompetensi lainnya yaitu kemampuan yang ditambahkan yang dapat membantu meningkatkan kualitas hidup, dan ditetapkan berdasarkan keadaan serta kebutuhan lingkungan satuan pendidikan.⁶

2. Jenis-Jenis Kompetensi

Dalam Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa guru memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogig, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

a. Kompetensi Pedagogig

Kompetensi pedagogig adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya. Oleh

⁶ Suyanto, *Menjadi Guru Profesional*, ...,hlm.39

karena itu, seorang guru harus memiliki latar pendidikan yang sesuai dengan profesinya. Kompetensi pedagogig guru meliputi :

1. Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan
2. Pemahaman terhadap peserta didik
3. Pengembangan kurikulum
4. Perencanaan Pembelajaran
5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik
6. Memanfaatkan teknologi informasi pembelajaran
7. Evaluasi hasil belajar
8. Pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.⁷

Hal ini sebagaimana tercantum dalam dalam teks Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007, tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru yaitu :

Tabel 2.1 : Kompetensi Pedagogig Menurut Permendiknas No 16 Tahun 2007

No .	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN	
Kompetensi Pedagogik			
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	1.1	Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya.
		1.2	Mengidentifikasi potensi

⁷ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Kencana : Jakarta, 2014), hlm. 20

		1.3	peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.
		1.4	Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	2.1	Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
		2.2	Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	3.1	Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.
		3.2	Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu.
		3.3	Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu.
		3.4	Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran.
		3.5	Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik.
		3.6	Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
4.	Menyelenggarakan Pembelajaran yang mendidik	4.1	Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran
		4.2	Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran.
		4.3	Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.

		4.4	Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan.
		4.5	Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.
		4.6	Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	5.1	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	6.1	Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal.
		6.2	Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	7.1	Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain.
		7.2	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis

			peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	8.1	Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.
		8.2	Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.
		8.3	Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
		8.4	Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
		8.5	Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.
		8.6	Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.
		8.7	Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	9.1	Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar
		9.2	Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.
		9.3	Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.

		9.4	Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	10.1 10.2 10.3	Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu. ⁸

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantab, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Dari kompetensi inilah yang mencerminkan bahwasanya guru adalah sosok yang patut *digugu* dan ditiru. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru, dicantumkan bahwa dalam kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup :

⁸ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, (Jakarta: Sinar Grafindo, 2014), hlm. 147-149

**Tabel 2.2 : Kompetensi Kepribadian Menurut Permendiknas No
16 Tahun 2007**

No.	KOPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN	
Kompetensi Kepribadian			
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	11.1	Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender.
		11.2	Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	12.1	Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi.
		12.2	Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia.
		12.3	Berperilaku yang dapat diteladan oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	13.1	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil.
		13.2	Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	14.1	Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.
		14.2	Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.
		14.3	Bekerja mandiri secara profesional.
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	15.1	Memahami kode etik profesi guru.
		15.2	Menerapkan kode etik profesi guru.

		15.3	Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru. ⁹
--	--	------	--

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.¹⁰ Menurut Buchari Alma, kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah.¹¹ Sedangkan Kompetensi sosial menurut Slamet yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam bukunya kemampuan Profesional Guru dan tenaga Kependidikan menyatakan bahwa, kompetensi sosial terdiri dari sub kompetensi yaitu :

1. Memahami dan menghargai perbedaan serta memiliki kemampuan mengelola konflik dan benturan.
2. Melaksanakan kerja sama secara harmonis.
3. Membangun kerja team (team work) yang kompak, cerdas, dinamis dan lincah
4. Melaksanakan komunikasi secara efektif dan menyenangkan.
5. Memiliki kemampuan memahami dan menginternalisasikan perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap tugasnya.
6. Memiliki kemampuan menundukkan dirinya dalam system nilai yang berlaku di masyarakat.

⁹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, (Jakarta: Sinar Grafindo, 2014), hlm. 150

¹⁰ Kunandar, *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2009), hlm. 77

¹¹ Agus Wibowo dan Hamrin, *Menjadi Guru Berkarakter : Strategi Membangun Kompetensi dan Karakter Guru*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), hlm. 124

7. Melaksanakan prinsip tata kelola yang baik.¹²

Selain itu, Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru, dicantumkan bahwa dalam kompetensi sosial sekurang-kurangnya mencakup:

**Tabel 2.3 : Kompetensi Sosial Menurut Permendiknas No 16
Tahun 2007**

No.	KOPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN	
Kompetensi Sosial			
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	7.1	Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.
		7.2	Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.
		7.3	Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.

¹² Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009) hlm. 38

8.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	8.1	Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik.
		8.2	Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
9.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	9.1	Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.
		9.2	Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain. ¹³

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional ialah kemampuan seorang guru dalam 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.¹⁴ Sebagaimana

¹³ *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2014), hlm. 150-151

¹⁴ Kunandar, *Guru Profesional*, ..., hlm. 77

tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007, tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru yaitu :

Tabel 2.4 : Kompetensi Profesional Menurut Permendiknas No 16

Tahun 2007

No.	KOPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN	
Kompetensi Profesional			
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	Jabaran kompetensi Butir 20 untuk masing-masing guru mata pelajaran disajikan setelah tabel ini.	
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	21.1	Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu.
		21.2	Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
		21.3	Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	22.1	Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
		22.2	Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	23.1	Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.
		23.2	Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.
		23.3	Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.
		23.4	Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai

			sumber.
24	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	24.1 24.2	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri. ¹⁵

Selain itu, kompetensi inti guru butir 20 untuk setiap guru mata pelajaran, terutama kompetensi guru mata pelajaran Pendidikan Agama pada SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA, SMK/MAK dalam teks Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007, tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru, dijabarkan sebagai berikut :

Kompetensi Guru mata pelajaran Pendidikan Agama pada SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA, SMK/MAK

1.1 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam

- a) Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Islam.
- b) Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Islam.¹⁶

¹⁵ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007,(Jakarta : Sinar Grafika, 2014), hlm. 152

¹⁶ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007,(Jakarta : Sinar Grafika), hlm. 152

B. Upaya Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Dalam meningkatkan kompetensi guru, tidak terlepas dari peran dan fungsi seorang pemimpin, karena peran dan fungsi seorang pemimpin akan sangat menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinya. Sehingga dengan kehadiran seorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu-kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar. Begitu juga dengan kepala Madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan formal memiliki peranan yang sangat penting dalam pemberdayaan tenaga pendidikan. Seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok yaitu:

- 1) *Taks related* atau *problem solving function*, dalam fungsi ini pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat.
- 2) *Group maintenance function* atau *social function*. Meliputi pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar, pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain, misalnya menjembatani kelompok yang sedang berselisih pendapat, memperhatikan diskusi-diskusi kelompok. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang mampu menampilkan kedua fungsi tersebut dengan jelas.¹⁷

¹⁷ Sulistyorini dan Muhammad Faturrohman, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam : Pengelolaan Lembaga untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam*, (Yogyakarta : Teras,2014), Hlm. 352

Selain dua fungsi tersebut, kepala madrasah atau setiap pemimpin dalam lembaga pendidikan juga memiliki fungsi pokok sebagai supervisor, yang bertugas membantu guru-guru dan staf lainnya dalam mengembangkan potensi-potensi mereka sebaik-baiknya. Untuk mengembangkan potensi-potensi mereka dengan kecakapan itu, menurut Ngalm Purwanto dalam bukunya yang berjudul “Administrasi dan Supervisi Pendidikan” yang dikutip oleh Sulistiyorini mengatakan “terdapat dua jenis fungsi supervisi yang penting untuk dilakukan yaitu :

a. Inservice Training

Inservice Training atau pendidikan dalam jabatan merupakan bagian yang integral dari program supervisi yang harus diselenggarakan oleh sekolah-sekolah setempat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sendiri dan mencakup persoalan-persoalan sehari-hari.

b. Upgrading

Pengertian Upgrading (penataran) sebenarnya tidak jauh berbeda dengan in service training. Upgrading ialah usaha kegiatan yang bertujuan untuk meninggikan atau meningkatkan taraf ilmu pengetahuan dan kecakapan para pegawai, guru-guru, atau petugas pendidikan lainnya, sehingga dengan demikian keahliannya bertambah luas dan mendalam.¹⁸

Ketika tenaga pendidik telah memiliki tingkatan kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan baik dan penuh tanggung jawab. Hal ini, dipertegas oleh Hasan Basri yang mengutip teks UU No. 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen, bahwa : “Seorang guru atau

¹⁸ Sulistiyorini dan Muhammad Faturrohmah, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam: Pengelolaan Lembaga untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam*, (Yogyakarta : Teras, 2014) Hlm. 358

dosen harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogig, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.”¹⁹

Berdasarkan Undang-Undang tersebut, selain upaya yang dilakukan sekolah, pemerintah juga berupaya mengembangkan dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Menurut Suparlan, ada tiga hal mengenai program dan kegiatan untuk meningkatkan mutu guru, yakni: (1) bentuk kegiatan pendidikan dilembaga pendidikan tenaga kependidikan (*preservice education*), pendidikan dan pelatihan (*in-service training*), dan *on the job training* (pendidikan dalam jabatan). Ketiganya merupakan subsistem pembinaan guru yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lain.²⁰

Selain itu, Suparlan juga menyebutkan beberapa kegiatan yang dapat mendukung peningkatan profesionalisme guru, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pertemuan organisasai profesi
2. Pertemuan dengan komponen pendidikan lain
3. Seminar atau lokakarya
4. Media komunikasi.²¹

Hal ini juga dipertegas oleh A. Samana, bahwa ada beberapa upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi guru, yakni:

¹⁹ Hasan Basri, *Kapita Selekta Pendidikan*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2012), hlm. 64

²⁰ Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta : Hikayat Publishing, 2006), hlm 118-

²¹ *Ibid.*, hlm. 153

- a. Perlu dikembangkan situasi kompetisi yang sehat antar sekolah negeri dengan swasta dan antar sekolah swasta, yang ditandai dengan objektivitas tolok ukur
- b. Dalam menjalankan tugas dan dalam upaya meningkatkan mutu profesionalnya, guru akan merasa tenang jika kehidupan ekonominya terjamin
- c. Memerlukan pendekatan administrative dan supervisi yang professional dalam upaya meningkatkan mutu guru.²²

Ada beberapa prinsip-prinsip dalam meningkatkan kompetensi guru, diantaranya yaitu :

1. Prinsip-prinsip Umum

Secara umum program peningkatan kompetensi guru diselenggarakan dengan menggunakan prinsip-prinsip seperti berikut::

- a) Demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.
- b) Satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna.
- c) Suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan guru yang berlangsung sepanjang hayat.

²² A. Samana, *Profesionalisme Keguruan*, (Yogyakarta : Kanisius, 1994), hlm. 99

- d) Memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas guru dalam proses pembelajaran.
- e) Memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

2. Prinsip-prinsip Khusus

Secara khusus program peningkatan kompetensi guru diselenggarakan dengan menggunakan prinsip-prinsip seperti berikut ini.

- a) Ilmiah, keseluruhan materi dan kegiatan yang menjadi muatan dalam kompetensi dan indikator harus benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan.
- b) Relevan, rumusannya berorientasi pada tugas dan fungsi guru sebagai tenaga pendidik profesional yakni memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.
- c) Sistematis, setiap komponen dalam kompetensi jabatan guru berhubungan secara fungsional dalam mencapai kompetensi.
- d) Konsisten, adanya hubungan yang ajeg dan taat asas antara kompetensi dan indikator.
- e) Aktual dan kontekstual, yakni rumusan kompetensi dan indikator dapat mengikuti perkembangan Ipteks.

- f) Fleksibel, rumusan kompetensi dan indikator dapat berubah sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan jaman.
- g) Demokratis, setiap guru memiliki hak dan peluang yang sama untuk diberdayakan melalui proses pembinaan dan pengembangan profesionalitasnya, baik secara individual maupun institusional.
- h) Obyektif, setiap guru dibina dan dikembangkan profesi dan karirnya dengan mengacu kepada hasil penilaian yang dilaksanakan berdasarkan indikator-indikator terukur dari kompetensi profesinya.
- i) Komprehensif, setiap guru dibina dan dikembangkan profesi dan karirnya untuk mencapai kompetensi profesi dan kinerja yang bermutu dalam memberikan layanan pendidikan dalam rangka membangun generasi yang memiliki pengetahuan, kemampuan atau kompetensi, mampu menjadi dirinya sendiri, dan bisa menjalani hidup bersama orang lain.
- j) Memandirikan, setiap guru secara terus menerus diberdayakan untuk mampu meningkatkan kompetensinya secara berkesinambungan, sehingga memiliki kemandirian profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsi profesinya.
- k) Profesional, pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan dengan mengedepankan nilai-nilai profesionalitas.

- l) Bertahap, dimana pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan berdasarkan tahapan waktu atau tahapan kualitas kompetensi yang dimiliki oleh guru.
- m) Berjenjang, pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan secara berjenjang berdasarkan jenjang kompetensi atau tingkat kesulitan kompetensi yang ada pada standar kompetensi.
- n) Berkelanjutan, pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta adanya kebutuhan penyegaran kompetensi guru;
- o) Akuntabel, pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dapat dipertanggungjawabkan secara transparan kepada publik;
- p) Efektif, pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru harus mampu memberikan informasi yang bisa digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang tepat oleh pihak-pihak yang terkait dengan profesi dan karir lebih lanjut dalam upaya peningkatan kompetensi dan kinerja guru.
- q) Efisien, pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru harus didasari atas pertimbangan penggunaan

sumberdaya seminimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang optimal.²³

1. Upaya Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogig Guru

Dalam upaya meningkatkan kompetensi pedagogig guru, dapat dilakukan melalui beberapa cara, diantaranya adalah :

a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan pada hakikanya merupakan suatu program kesempatan belajar yang direncanakan untuk menghasilkan anggota staf demi memperbaiki penampilan seseorang yang telah mendapatkan tugas menduduki jabatan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk pengembangan sumberdaya manusia yang amat strategis. bab dalam program pendidikan dan pelatihan selalu berkaitan dengan masalah nilai, norma dan prilaku individu dan kelompok.²⁴

Program pendidikan dan pelatihan selalu direncanakan untuk tujuan-tujuan seperti pengembangan pribadi, pengembangan professional, pemecah masalah, tindakan yang remedial, motivasi, meningkatkan mobilitas, dan keamanan anggota organisasi. Suatu tuntutan keberhasilan sutau pelatihan adalah sebagai salah satu alat peningkatan karier peserta (*as a means of advancing their career*).

²³ PENINGKATAN- KOMPETENSI- GURU , didalam : guruKATRO.com, ebrudiakses pada tanggal 07 Februari 2017

²⁴ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2007), Hlm. 380

Timbullah tuntutan pragmatis yang secara esensial pendidikan dan pelatihan harus lebih responsif, dilaksanakan secara efektif dan efisien.²⁵

1. Bersifat responsif, artinya pendidikan dan pelatihan harus direncanakan dan dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan dan kebutuhan individu, organisasi dan masyarakat yang lebih luas
2. Bersifat efektif, pelatihan harus menghasilkan produk yang diperlukan dan diinginkan dan diselenggarakan sedemikian dengan satu cara yang sungguh-sungguh serta memberikan kepuasan kepada para peserta dan organisasi
3. Bersifat efisien, berarti pelatihan harus mampu berdaya guna secara ekonomis dan memperoleh manfaat yang seoptimal mungkin.²⁶

Pada saat ini,terlalu banyak program pelatihan yang tidak relevan. Oleh sebab itu, program-program pelatihan yang bermacam-macam harus dikemas secara rapi, menarik, dilaksanakan sesuai dengan daya tarik pada zamanya. Program pelatihan harus menjadi kebutuhan nyata yang mendesak dan amat diperlukan.

Salah satu langkah yang perlu diambil bagaimana caranya pelaksanaan program pelatihan terhindar dari keusangan, agar para peserta teteap tertarik, dinamis penuh semangat mengikuti pelatihan.

²⁵ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, ...*, Hlm. 381

²⁶ *Ibid.*

Oleh sebab itu, setiap program pelatihan secara ideal proses belajar harus diintegrasikan dengan melakukan tugas-tugas (*doing*), studi dan praktek harus saling menjalin.²⁷

b. MGMP

MGMP merupakan wadah yang tepat untuk memecahkan berbagai masalah yang terkait dengan masalah pembelajaran di kelas. Guru harus berusaha menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan. Tujuan diselenggarakannya MGMP ialah: Pertama, untuk memotivasi guru guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan, dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru profesional.

Tujuan yang kedua adalah untuk menyatakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan; Ketiga, untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternatif pemecahannya sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing, guru, kondisi sekolah, dan lingkungannya.

²⁷ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, ... ,Hlm. 382

Keempat, untuk membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi, dan sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan; Kelima, saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil lokakarya, simposium, seminar, diklat, *classroom action research*, referensi, dan lain-lain kegiatan profesional yang dibahas bersama-sama; Keenam, mampu menjabarkan dan merumuskan agenda reformasi sekolah (school reform), khususnya focus classroom reform, sehingga berproses pada reorientasi pembelajaran yang efektif.²⁸

c. Upgrading atau Penataran

Pengertian *Upgrading* (penataran) sebenarnya tidak jauh berbeda dengan *in service training*. *Upgrading* ialah usaha kegiatan yang bertujuan untuk meninggikan atau meningkatkan taraf ilmu pengetahuan dan kecakapan para pegawai, guru-guru, atau petugas pendidikan lainnya, sehingga dengan demikian keahliannya bertambah luas dan mendalam.²⁹

Penataran dilakukan berkaitan dengan kesempatan bagi guru – guru untuk berkembang secara profesional untuk meningkatkan

²⁸ As'ari, *Memberdayakan Forum MGMP*, 2011., Tersedia: <http://penadeni.com>, diakses tanggal 07 Februari 2017

²⁹ Sulistyorini dan Muhammad Faturrohman, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam: Pengelolaan Lembaga untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam*, (Yogyakarta : Teras, 2014) Hlm. 358

kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Mengingat tugas rutin di dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas mendidik dan mengajar, maka guru perlu untuk menambah ide-ide baru melalui kegiatan penataran.

Penyelenggaraan penataran, sebagai salah satu teknik peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :

1. Sekolah yang bersangkutan mengadakan penataran sendiri dengan menyewa tutor (penatar) yang dianggap profesional dan dapat memenuhi kebutuhan.
2. Sekolah bekerja sama dengan sekolah-sekolah lain atau lembagalembaga lain yang sama-sama membutuhkan penataran sebagai upaya peningkatan personalia.
3. Sekolah mengirimkan atau mengutus para guru untuk mengikuti penataran yang dilaksanakan oleh sekolah lain, atau lembaga departemen yang membawahi.³⁰

Contoh upgrading yang biasa dilakukan oleh kalangan guru-guru dan petugas-petugas lainnya antara lain : memberi kesempatan kepada guru-guru SD yang berijazah SGB atau sederajat unyuk mengikuti KGA/KGP agar memiliki pengetahuan yang setingkat dengan SGA/SPG atau memberi kesempatan kepada pegawai

³⁰ Saryati, *Upaya Peningkatan Kompetensi Pedagogig Guru Sekolah Dasar,*(Bahana Manajemen Pendidikan : Jurnal Administrasi Pendidikan, Juni 2014) Hlm. 680-681

administrasi (tata usaha) yang memiliki ijazah SLP untuk mengikuti KPAA (Kursus Pegawai Administrasi tingkat Atas) dan sebagainya.³¹

d. Supervisi Klinis

Supervisi klinis adalah bentuk supervise yang difokuskan pada peningkatan mengajar dengan melalui siklus yang sistematis, dalam perencanaan, pengamatan serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional. Selain itu, supervisi klinis juga dapat diartikan suatu proses pembimbingan dalam pendidikan yang bertujuan membantu pengembangan profesional guru dalam pengembangan mengajar melalui observasi dan analisis data secara objektif, teliti sebagai dasar untuk usaha mengubah perilaku mengajar guru.³²

Dalam supervisi klinis ada beberapa ciri-ciri khusus, diantaranya adalah :

1. Dalam supervisi klinis bantuan yang diberikan bukan bersifat instruksi atau memerintah. Tetapi tercipta hubungan manusiawi, sehingga guru-guru memiliki rasa aman. Dengan timbulnya rasa aman diharapkan adanya kesediaan untuk menerima perbaikan

³¹ Sulistyorini dan Muhammmad Faturrohman, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam: Pengelolaan Lembaga untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam*, (Yogyakarta : Teras, 2014) Hlm. 358

³² Luk-luk Nur Mufidah, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta : Teras, 2009), Hlm. 29

2. Apa yang akan disuperfisi itu timbul dari harapan dan dorongan dari guru sendiri karena dia memang membutuhkan bantuan itu.
3. Satuan tingkah laku mengajar yang dimiliki guru merupakan satuan yang terintegrasi. Harus dianalisis sehingga terlihat kemampuan apa, ketrampilan apa yang spesifik yang harus diperbaiki.
4. Suasana dalam pemberian supervisi adalah suasana yang penuh kehangatan, kedekatan dan keterbukaan.
5. Supervisi yang diberikan tidak saja pada ketrampilan mengajar tapi juga mengenai aspek-aspek kepribadian guru, misalnya motivasi terhadap gairah mengajar
6. Instrument yang digunakan untuk observasi disusun atas dasar kesepakatan antara supervisor dan guru
7. Baikan yang diberikan harus secepat mungkin dan sifatnya objektif
8. Dalam percakapan balikan seharusnya datang dari pihak guru lebih dulu, bukan dari supervisor.³³

Langkah-langkah dalam supervisi klinis melalui tiga tahap pelaksanaan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Pertemuan awal
- 2) Observasi
- 3) Pertemuan Akhir³⁴

³³ Luk-luk Nur Mufidah, *Superfisi Pendidikan, ...*, Hlm. 33-34

e. Evaluasi Kerja

Evaluasi kinerja (appraisal of performance) adalah proses yang mengukur kinerja seseorang. Dalam proses pengukuran ini sudah tentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Evaluasi kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut juga dengan review kinerja, penilaian karyawan atau rating personalia.

Dengan kata lain, evaluasi kinerja adalah proses penentuan seberapa baik karyawan melaksanakan tugas mereka. Sementara itu, Suprihanto menyatakan, evaluasi kinerja merupakan system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Sedangkan evaluasi adalah proses penilaian sejak pemberian, pengumpulan dan pemberian data (informasi) kepada pengambilan keputusan yang akan dipakai untuk pertimbangan apakah program perlu diperbaiki, diteruskan atau diberhentikan.³⁵

Evaluasi kerja mempunyai beberapa tujuan, yaitu meningkatkan kecakapan seseorang untuk meningkatkan pelaksanaan nilai tambah, mengidentifikasi kesulitan-kesulitan dan menyetujui

³⁴ *Ibid.*, Hlm.35

³⁵ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, Teori Kinerja dan Pengukurannya, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), Hlm. 87

suatu rencana untuk mencapai peningkatan yang telah diproyeksikan, pengukuran-pengukuran subyek yang tidak tepat dapat merusak motivasi, dan orang-orang merasa khawatir kalau yang dinilai adalah perangai pribadinya.³⁶

Sementara itu, evaluasi kerja memiliki beberapa manfaat, diantaranya ialah : untuk meningkatkan pelaksanaan kerja individu dan unit kerja, komunikasi yang lebih baik, hubungan yang lebih efektif, identifikasi kekuatan-kekuatan dan kelemahan, penemuan masalah yang ada dan potensial, identifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, penjernihan kerja, peran, dan meningkatkan kesempatan untuk mengungkapkan pandangan.³⁷

Evaluasi kinerja yang baik, mempunyai kriteria yaitu : mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya (reliable). Reliabilitas pengukuran mempunyai dua komponen yaitu stabilitas dan konsistensi. Stabilitas menyiratkan bahwa kriteria pengukuran yang dilaksanakan pada waktu yang berbeda harus mempunyai hasil yang kira-kira sama. Konsistensi menyiratkan pengukuran kriteria yang dilaksanakan dengan metode yang kira-kira sama, mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.³⁸

³⁶ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, ..., Hlm. 88

³⁷ *Ibid.*, Hlm. 89

³⁸ *Ibid.*, Hlm. 92

2. Upaya Peningkatan Kompetensi Kepribadian Guru

Dalam peningkatan kompetensi personal (kepribadian) perlu diadakannya *pre-service* dan *in-service* dalam rangka mempersiapkan dan menyediakan calon-calon guru maupun yang sudah menjadi guru untuk kompeten di bidangnya.³⁹

a. Pre Service

Pre service diperuntukkan bagi calon guru yang telah terpilih melalui proses rekrutmen, seleksi dan pemilihan.⁴⁰ Sebuah profesi dalam arti yang umum adalah bidang pekerjaan dan pengabdian tertentu, karena hakikat dan siftnya membutuhkan persyaratan dasar ketrampilan dan kepribadian.⁴¹ Dalam hal ini untuk meningkatkan kompetensi personal (kepribadian) guru melalui seleksi calon guru. Artinya sebelum diterima menjadi guru, maka ada berbagai persyaratan yang harus dipenuhi.

b. In Service Training

Model *in service training* merupakan model yang sudah diketahui umum dan dianggap indetik untuk meningkatkan kemampuan individu guru itu sendiri. Dalam kaitan dengan materi

³⁹ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), Hlm. 220

⁴⁰ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2007), Hlm. 383

⁴¹ Syaiful sugala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung : Alfabeta, 2000), Hlm. 220

model ini dapat dibedakan dua bentuk training. Pertama training jangka pendek. Yakni suatu training yang memiliki tujuan khusus dan diselenggarakan dalam waktu yang relatif pendek. Training kelompok ini banyak dilaksanakan untuk peningkatan kemampuan guru, terutama untuk menguasai hal-hal baru.⁴²

Kedua, training jangka panjang di mana materi training lebih bersifat dan berbobot akademik dan dalam tempo yang relative panjang. Sebagai contoh kelompok ini adalah program penyetaraan guru dengan ijazah SGP ke program D2, guru dengan latar belakang D2 atau sarjana ke S1, dan sebagainya. Program ini dimasa mendatang akan lebih massif berkaitan dengan program kualifikasi sebagai pelaksanaan amanat UUD.⁴³

Disamping dua kelompok tersebut muncul secara kecil-kecilan, bentuk pertama tetapi dikaitkan dengan bentuk kedua. Artinya, pelatihan untuk tujuan khusus dan dilaksanakan pada jangka pendek, tetapi pelaksanaannya bekerja sama dengan perguruan tinggi sehingga materi pelatihan mendapatkan ekuivalensi dengan SKS.⁴⁴

Model *In service training* atau pelatihan ini memiliki asumsi bahwa materi training merupakan sesuatu yang cocok dengan persoalan yang dihadapi guru, jadi memang dibutuhkan oleh guru.

⁴² Zamroni, *Dinamika Peningkatan Mutu*, (Yogyakarta : Surya Sarana Grafika,2011), Hlm. 250-251

⁴³ *Ibid.*, Hlm. 251

⁴⁴ Zamroni, *Dinamika Peningkatan Mutu*, ...,Hlm. 251

Dari keterlibatan guru dalam training, guru memiliki pengetahuan dan ketrampilan baru yang harus dimiliki guru, perilaku guru dalam mengajar juga berubah.⁴⁵

Model *In service training* memiliki tahap-tahap yang mencakup :

1. Penentuan substansi materi yang disampaikan
2. Penentuan untuk siapa training diselenggarakan
3. Penentuan siapa master training dan instruktur
4. Pelaksanaan evaluasi
5. Pembinaan post training⁴⁶

3. Upaya Peningkatan Kompetensi Sosial Guru

Upaya yang dilakukan sekolah dalam rangka meningkatkan kompetensi sosial guru yaitu melalui kegiatan :

a. Pembinaan dari Kepala Sekolah

Pembinaan secara komprehensif dan konsisten merupakan langkah strategis dalam upaya menciptakan guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik. Pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah pada rapat-rapat tertentu merupakan strategi yang cukup efektif. Hal ini karena selain memberikan pembinaan kepada guru

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 252

tertentu secara edukatif, juga dapat menjadi bahan renungan bagi guru-guru lain yang memiliki masalah yang serupa, bahkan kepada guru yang sudah bermental stabil sebagai langkah preventif.

Pertemuan dalam bentuk rapat mengenai pembinaan sekolah, siswa dan bidang studi lainnya merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru dalam mengajar. Disamping itu banyak masalah atau persoalan sekolah yang dapat diselesaikan melalui rapat. Dimana setiap guru dapat mengemukakan pendapatnya dan buah pikirannya serta upaya-upaya lainnya. Adapun tujuan rapat pimpinan lembaga secara umum dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengintegrasikan seluruh anggota staf yang berbeda pendapat, pengalaman dan kemampuannya menjadi satu keseluruhan potensi yang menyadari tujuan bersama dan tersedia untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan itu.
2. Untuk mendorong atau menstimulasi setiap anggota staf dan berusaha meningkatkan efektifitas.
3. Untuk bersama-sama mencari dan menemukan metode dan prosedur dalam menciptakan proses belajar yang paling sesuai bagi masing-masing disetiap situasi.⁴⁷

⁴⁷ Saryati, *Upaya Peningkatan Kompetensi Pedagogig Guru Sekolah Dasar,*(Bahana Manajemen Pendidikan : Jurnal Administrasi Pendidikan, Juni 2014) Hlm. 680 -681

Sementara itu, pembinaan yang dilakukan secara persuasif merupakan pembinaan yang sangat mendidik, karena hal ini dapat menjaga perasaan dan kredibilitas guru yang bersangkutan. Dengan cara tersebut, guru tidak merasa dipermalukan di depan teman sejawat, sehingga ia dapat secara tulus menerima pembinaan dari kepala sekolah.⁴⁸

4. Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Guru

Dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru, tidak sedikit pula permasalahan yang harus dihadapi seperti yang telah dijelaskan di atas. Permasalahan tersebut dalam proses belajar mengajar dapat digolongkan ke dalam dua macam, yaitu permasalahan yang ada di dalam diri guru itu sendiri dan permasalahan yang ada di luar dirinya.⁴⁹ Upaya mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut di antaranya dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya sebagai berikut :

a. Penataran dan Loka Karya

Penataran adalah suatu usaha atau kegiatan yang bertujuan untuk meninggikan atau meningkatkan taraf ilmu pengetahuan dan kecakapan para pegawai, guru-guru atau petugas pendidikan lainnya sehingga dengan demikian keahliannya bertambah luas dan

⁴⁸ Oding Supriadi, *Rahasia Sukses Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: LaksBangPressindo,2010), Hlm.. 122.

⁴⁹ Hadi Supeno, *Potret Guru*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1998), Hlm. 188

mendalam.⁵⁰ Pelaksanaan penataran dan loka karya ini dapat dilakukan dengan mengundang seseorang atau beberapa orang sebagai nara sumber, kemudian dilakukan ceramah atau penjelasan yang berkaitan dengan apa yang dilokakaryakan, untuk selanjutnya dilakukan diskusi dan pada akhir pelaksanaannya dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan.

Pelaksanaan loka karya ini sangat bermanfaat, karena para guru di samping memperoleh bekal pengetahuan dan penambahan wawasan juga dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan mengajarnya. Penambahan atau peningkatan latihan dapat diketahui setelah dilakukan evaluasi pada akhir kegiatan tersebut, sehingga dapat dijadikan sebagai *feat back* bagi guru.

Selama ini pengambilan kebijakan berasumsi bahwa pola peningkatan profesionalisme guru melalui berbagai bentuk penataran memiliki *nurturant effect* yang positif bagi praksis pendidikan, baik secara mikro maupun makro. Program penataran bagi guru sebenarnya tidak selalu memberikan dampak positif. Penataran memiliki pendekatan *top down*, pendekatan ini berakibat bahwa guru kurang memiliki *commitment* dan hanya memiliki sikap yang *compliance*.⁵¹ Ini terjadi karena para guru tidak pernah ditanya mengenai kebutuhan

⁵⁰ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: RemajaRosdakarya, 1998), Hlm. 96

⁵¹ Suyanto dan Djihad Hisyam, *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Memasuki Millenium III*, (Yogyakarta: Adicpta Karya Nusa, 2000), hlm. 30-31.

yang berkaitan dengan proses peningkatan profesionalisme mereka. Selain itu penataran lebih menitikberatkan aspek kognitif dan tidak menyentuh dalam model *delivery* yang digunakan.

b. Supervisi

Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.⁵² Supervisi dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar melalui upaya menganalisis berbagai bentuk tingkah laku pada saat melaksanakan program belajar mengajar.

Kegiatan supervisi dilakukan melalui pengamatan pada saat proses belajar mengajar dilaksanakan, sebelum pelaksanaan pengamatan, terlebih dahulu ditentukan apa yang menjadi fokus pengamatan dan kemudian disusun panduannya. Berdasarkan panduan itu pengamatan dilakukan untuk mengetahui kelemahan-kelemahannya. Kelemahan-kelemahan itu dapat dijadikan dasar upaya untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kemampuan.

Selain itu, Dengan adanya pengawasan akan dapat menciptakan kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini sangat penting guna membantu guru dalam menjalankan tugasnya. Pengawasan ini hendaknya dilakukan dengan penuh keterbukaan dan

⁵² Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan, ...*, Hlm. 96

kesungguhan sebab bila tidak, akan menimbulkan kesenjangan antara pimpinan lembaga dan dewan guru. Kegiatan supervisi pada dasarnya diarahkan pada hal-hal sebagai berikut:

1. Membangkitkan dan merangsang semangat guru dan pegawai sekolah dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik.
2. Mengembang dan mencari metode-metode belajar mengajar yang baru dalam proses pembelajaran yang lebih baik dan lebih sesuai.
3. Mengembangkan kerjasama yang baik dan harmonis antara guru dan siswa, guru dengan sesama guru, guru dengan kepala sekolah dan seluruh staf sekolah yang berada dalam lingkungan sekolah yang bersangkutan.
4. Berusaha meningkatkan kualitas wawasan dan pengetahuan guru dan pegawai sekolah dengan cara mengadakan pembinaan secara berkala, baik dalam bentuk work shop, seminar, in service training, up grading, dan sebagainya.⁵³

c. Penelitian Tindakan Kelas

Penelitian tindakan kelas adalah penelitian yang dilakukan secara sistematis reflektif terhadap berbagai tindakan yang dilakukan oleh guru selkaligus sebagai peneliti, sejak disusunnya perencanaan sampai penilaian terhadap tindakan nyata di dalam kelas berupa

⁵³ Saryati, *Upaya Peningkatan Kompetensi Pedagogig Guru Sekolah Dasar,*(Bahana Manajemen Pendidikan : Jurnal Administrasi Pendidikan, Juni 2014) Hlm. 680 -681

kegiatan belajar mengajar untuk memperbaiki kondisi pembelajaran yang dilakukan.⁵⁴

Melakukan perbaikan melalui kegiatan penelitian tindakan kelas (PTK). Kegiatan ini dilakukan guru dalam kelas dalam proses pembelajaran. PTK dapat dilakukan sendiri dalam pelaksanaan tugas, melakukan penilai proses maupun hasil untuk mendapatkan data mengenai prestasi maupun kendala yang siswa hadapi serta menentukan solusi perbaikan. Karena perlu ada solusi perbaikan, maka PTK sebaiknya dilakukan melalui beberapa putaran atau siklus sampai guru mencapai prestasi kinerja yang diharapkannya.⁵⁵

Tujuan penelitian tindakan kelas adalah memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran serta membantu pemberdayaan guru dalam memecahkan permasalahan pembelajaran di sekolah, juga untuk meningkatkan dan memperbaiki praktik pembelajaran disekolah, meningkatkan relevansi pendidikan, meningkatkan mutu pendidikan dan efesiensi pengelolaan pendidikan.⁵⁶

Upaya yang dilakukan sekolah tersebut, pada akhirnya tidak akan terwujud dengan baik tanpa dukungan dari berbagai pihak, seperti PGRI,

⁵⁴ Anas Salahudin, *Penelitian Tindakan Kelas*, (Bandung : Pustaka Setia, 2015), Hlm. 26

⁵⁵ Admin, “Menetapkan Kriteria Mutu Guru Sesuai Standar Nasional Pendidikan”, Workshop Guru-guru dan Kepala Sekolah Yayasan Insan Kamil, Pesantren Alihya Kota Bogor, pada hari Kamis Tanggal 9 Juli 2009 Di Batu Tapak Pasir Kuda Bogor. <http://www.iiep.unesco.org/capacity-development/training/training-materials/schoolsupervision.html>, diunduh pada tanggal 06 Februari 2017.

⁵⁶ Anas Salahudin, *Penelitian Tindakan Kelas*, ..., Hlm. 27

pemerintah dan juga masyarakat. Adapun upaya-upaya pemerintah yang dapat dikategorikan sebagai usaha peningkatan profesionalisme guru adalah:

1. Program Pengembangan LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan)

LPTK (IKIP, FKIP, dan STKIP) mempunyai misi menyiapkan tenaga-tenaga profesional di bidang kependidikan dalam berbagai keahlian/program studi, program gelar dan non gelar. Program gelar memberikan tekanan pada pembentukan keahlian akademik, sedang non gelar pada keahlian profesional.⁵⁷

Upaya ini merupakan upaya dengan jalur formal untuk memenuhi persyaratan melalui program Sarjana, Pasca Sarjana, dan Doktor. Sedangkan untuk program non gelar yaitu Diploma, D2, dan D3. Adapun program akta meliputi: Akta I, Akta II, Akta III, Akta IV, dan Akta V.⁵⁸

2. Pengelolaan Pengadaan Tenaga Kependidikan, dilakukan dengan dua cara:

- a) Usaha penunjang pembinaan pendidikan yaitu peningkatan kegiatan pelayanan pada tingkat pusat terhadap setiap lembaga penyelenggara pendidikan serta adanya timbal balik antara pihak penghasil dan pemakai tenaga guru demi peningkatan mutu lulusan.

⁵⁷ Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), Hlm. 211

⁵⁸ Piet A. Sahertian dan Ida Alieda Sahertian, ..., Hlm. 15

- b) Usaha pengurusan lulusan yang berkenaan dengan pengangkatan, penempatan dan pemberhentian.
3. Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G), yang dimulai sejak tahun 1979 dan memusatkan perhatiannya pada usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan guru. Usaha-usaha yang dilakukan adalah:
- a) Menyelenggarakan penataran loka karya (penlok).
 - b) Menyediakan sarana-sarana penting berupa pembangunan Pusat Sumber Belajar (PSB) atau Learning Resource Center (LRC).
 - c) Menyusun makalah-makalah sebagai penunjang kurikulum yang telah ada sebagai pedoman dan bahan sajian pengajaran
 - d) Pendidikan guru berdasarkan kompetensi (PGBK)

PGBK atau yang dikenal dengan istilah *Competency Based Teacher Education* dilandasi oleh suatu rasionalisasi tentang mengapa dan bagaimana performance guru dilaksanakan dan dapat memenuhi sertifikasi tertentu. Dengan berpijak pada PGBK inilah LPTK memberikan pengalaman belajar berdasarkan kurikulum yang disusun bertitik tolak dari dimensi kompetensi yang diharapkan.⁵⁹

Upaya yang dilakukan oleh pemerintah ini setidaknya bisa memberikan dorongan dan dukungan bagi guru untuk selalu meningkatkan kualitasnya terutama kompetensi profesional karena bagaimanapun tanpa

⁵⁹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi, ...*, Hlm. 248-253

adanya dukungan dari pemerintah, upaya untuk mewujudkan tuntutan kompetensi profesional guru tidak akan terlaksana dengan baik.

C. Penelitian Terdahulu

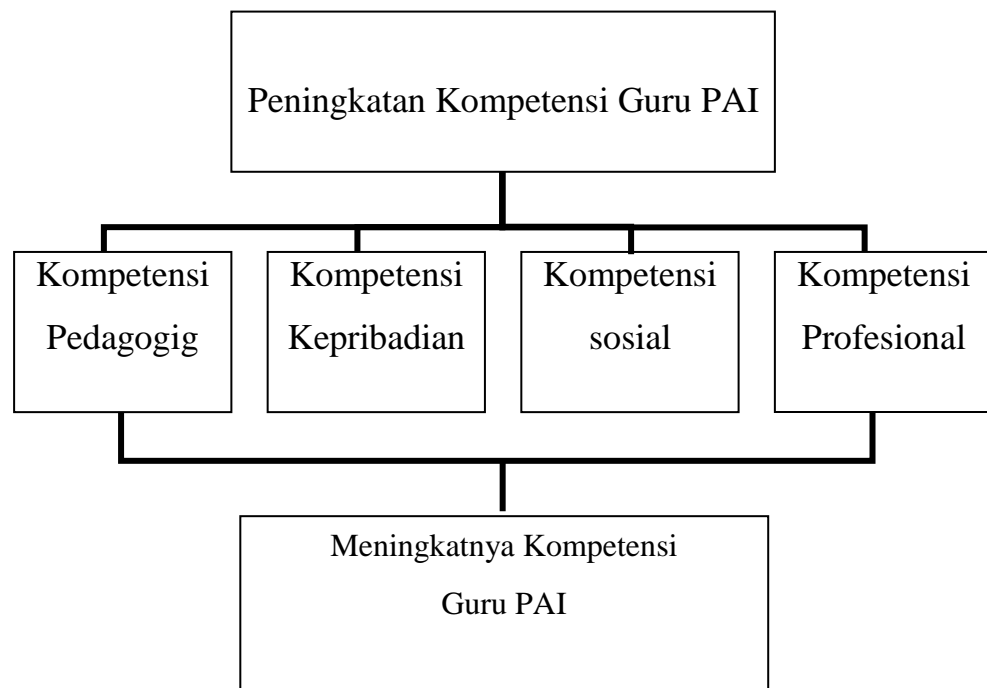
Tabel 2.5 : Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Judul dan Tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Indah Dwi Lestari, <i>Upaya Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI di SMP Muhammadiyah 1 Minggir Sleman Yogyakarta</i> , 2012.	Fokus penelitiannya pada upaya sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru pai	Menekakan pada upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogig, kepribadian, sosial dan profesional guru PAI yang belum tersertifikasi.
2.	Qun Khomsatun, <i>Strategi Pengembangan Kompetensi Pedagogig Guru di SMP Islam Hidayatullah Semarang</i> , 2010.	Fokus penelitiannya pada strategi pengembangan kompetensi pedagogig guru	Menekakan pada upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogig, kepribadian, sosial dan profesional guru PAI yang belum tersertifikasi.
3.	Farida Usriyah, <i>Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN Yogyakarta III</i> , 2006.	Fokus penelitiannya pada pengembangan profesionalisme guru	Menekakan pada upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogig, kepribadian, sosial dan profesional guru PAI yang belum tersertifikasi.
4.	Zamroni Ahmad, <i>Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI (Studi Kasus di MTsN YAJRI Payaman Secang</i>	Fokus penelitiannya pada peran kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru PAI	Menekakan pada upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogig, kepribadian, sosial dan profesional guru PAI yang belum tersertifikasi.

	<i>Magelang</i>), 2007		
--	-------------------------	--	--

D. Paradigma Penelitian

Paradigma dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Paradigma Penelitian

Seorang guru dikatakan kompeten, apabila telah memiliki dan menguasai empat kompetensi, yaitu : kompetensi pedagogig, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi ini penting dimiliki oleh seorang guru, di mana salah satunya ditandai dengan sertifikasi guru. Peningkatan kompetensi guru tersebut menjadi tanggung jawab lembaga, yang meliputi pihak kepala sekolah dan pihak guru itu sendiri.