

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, peraturan ini diterbitkan sebagai amanat dan tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pada Bab 1 Pasal 1, menyatakan bahwa 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*.

Mengacu pada Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, dinyatakan bahwa "guru atau pendidik mencakup semua elemen yang ikut serta dalam mencerdaskan anak bangsa", sebagaimana dinyatakan dalam Bab I Pasal 1 ayat 6: "Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan". Selanjutnya dalam Bab XI Pasal 39 ayat 2, dinyatakan bahwa "pendidik (guru) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi".

Guru profesional sesuai yang disyaratkan oleh Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional* Pasal 40 ayat 2 yaitu (a) bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, kemudian (b) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan”. Dalam hal ini pendidik diharapkan: pertama, memiliki dasar ilmu yang kuat sebagai pengetahuan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan di abad 21. Kedua, memiliki kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praktik pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praktis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka.

Guru diyakini sebagai salah satu faktor dominan yang menentukan tingkat keberhasilan peserta didik dalam melakukan proses belajar mengajar di sekolah. Ujung tombak pelaksanaan pendidikan adalah guru di kelas. Selama ini, ahli-ahli pendidikan telah menyadari bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru dan praktik-praktik pengajarannya. Ada beberapa kemungkinan penyebab kurang optimalnya guru dalam mengajar, antara lain, yaitu: pertama guru gagal memperbaiki strategi pembelajarannya. Kedua guru tidak berusaha untuk memperbaiki cara pembelajarannya, ketiga guru ingin berusaha untuk memperbaiki pembelajarannya tetapi tidak mengetahui caranya, guru kurang profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Hamzah B. Uno (2007:17) menyatakan “apabila seseorang ingin menjadi guru yang profesional maka sudah seharusnya dapat selalu meningkatkan wawasan pengetahuan akademis dan praktis melalui jalur pendidikan berjenjang ataupun

upgrading dan/atau pelatihan yang bersifat *in service training* dengan rekan-rekan sejawatnya”.

Profesionalisme seorang guru merupakan suatu keharusan dan tuntutan yang harus dipenuhi untuk mewujudkan sekolah. Seorang guru dapat dikatakan profesional apabila memiliki kompetensi tertentu. Adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) adalah sebagai berikut: 1) Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik, 2) Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik, 3) Kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar, 4) Kompetensi profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam.

kompetensi profesional guru yang merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Uus Ruswandi dan Badrudin, 2010:38).

Kompetensi profesionalisme guru meliputi:

1. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/atau bidang pengembangan yang diampu.

3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara efektif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

(Uus Ruswandi dan Badrudin, 2010:38).

Kegiatan pembinaan dan pengembangan guru menuju derajat profesional ideal, termasuk dalam kerangka mengelola kelas untuk pembelajaran yang efektif, dilakukan atas dasar prakarsa pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara satuan pendidikan, asosiasi guru, guru secara pribadi dan lain-lain. Secara umum kegiatan dimaksud untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa. Pembinaan dan pengembangan profesional guru atas prakarsa institusi, seperti pendidikan dan pelatihan, *workshop*, magang, studi banding dan lain-lain adalah penting. Namun, yang tidak kalah pentingnya adalah prakarsa personal guru untuk menjalani proses profesionalisasi. Kegiatan PPPG idealnya dilaksanakan secara sistematis dengan menempuh tahapan-tahapan tertentu, seperti analisis kebutuhan, perumusan tujuan dan sasaran, mendesain program, implementasi dan *delivery* program, dan evaluasi program ini berarti bahwa kegiatan pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional guru secara berkelanjutan harus dilaksanakan atas dasar pelaksanaan, dan evaluasi yang sistematis (Sudarwan Danim, 2010:20).

Dari hasil studi pendahuluan pada tanggal 24 November 2016 di Madrasah Aliyah Negeri 1 Garut, pada hasil wawancara dengan wakasek peneliti mendapatkan fakta bahwa di MAN 1 Garut selalu berupaya mengembangkan profesional guru agar mampu berdaya saing seiring perkembangan zaman yang semakin maju, melalui kegiatan-kegiatan instansi dinas terkait yang bekerjasama dengan sekolah seperti kegiatan rutin yang dilakukan setiap bulan yaitu MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang bertujuan agar pendidik dapat berdiskusi dengan teman sejawat seputar pendalaman materi, pemilihan metode yang sesuai dengan materi yang diajarkan dan mendiskusikan hal-hal baru dalam dunia pendidikan. Selain itu, kegiatan lain yang dilaksanakan yaitu pentaran, diklat guru, *workshop* serta pelatihan dan pembinaan guna memperdalam pengetahuan dan pengalaman.

Fenomena yang terjadi dilapangan, ditemukan fakta bahwa guru dalam menjalankan tugasnya perlu dikembangkan profesionalnya. Masalah-masalah lain yang berkaitan dengan guru dan keguruan, kurang memadainya kualitas guru, kurangnya tingkat kesejahteraan guru, kesempatan pemberdayaan sumber daya manusia kurang dipergunakan oleh para guru, baik melalui penataran, keikutsertaan untuk mengikuti seminar pendidikan, pendidikan lanjut, maupun keterlibatan secara aktif untuk mengikuti berbagai kegiatan ilmiah terutama pendalaman materi mata pelajaran yang diajarkannya, terkadang guru dalam pengukitu pentaran atau mengikuti pelatihan hanya sekedar menggurkan kewajiban saja tidak semata-mata ingin meningkatkan pengetahuan dan waswasannya. Akibatnya informasi pengetahuan yang diberikan guru kepada siswa hanya terbatas pada pengetahuan

dan pengalaman yang dimiliki oleh guru yang bersangkutan.

Melihat realita tersebut, manajemen pengembangan profesionalisme guru di MAN 1 Garut Jl. A. Yani Koropeak, Suci, Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut sangat penting dan menarik untuk diteliti. Berangkat dari latar belakang masalah diatas, peneliti menentukan topik riset yaitu MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU (Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 Garut Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kebijakan pengembangan kompetensi profesional guru di MAN 1 Garut?
2. Bagaimana perencanaan pengembangan kompetensi profesional guru di MAN 1 Garut?
3. Bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional guru di MAN 1 Garut?
4. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat pengembangan kompetensi profesional guru di MAN 1 Garut?
5. Bagaimana dampak dari pengembangan kompetensi profesional guru di MAN 1 Garut?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian ini sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui kebijakan pengembangan kompetensi profesional guru di MAN 1 Garut.
- b. Untuk mengetahui perencanaan pengembangan kompetensi profesional guru di MAN 1 Garut.
- c. Untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional guru di MAN 1 Garut.
- d. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pengembangan kompetensi profesional guru di MAN 1 Garut.
- e. Untuk mengetahui dampak dari pengembangan kompetensi profesional guru di MAN 1 Garut.

2. Adapun kegunaan penelitian ini adalah

Kegunaan penelitian yang dapat diperoleh mengenai manajemen pengembangan kompetensi profesional guru diharapkan dapat bermanfaat secara teoretis maupun praktis yaitu:

- a. Kegunaan Teoretis yaitu dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam menganalisis persoalan pendidikan serta mengkaji dan mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen pengembangan kompetensi profesional guru.
- b. Kegunaan Praktis yaitu dengan hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu bahan pertimbangan bagi semua pihak di bidang pendidikan baik bagi kepala sekolah, maupun guru-guru di Madrasah, dan di harapkan dapat

memberikan kontribusi bagi masyarakat sebagai rangsangan agar ikut serta dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

D. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan terlebih dahulu membahas mengenai latar alamiah madrasah yang akan diteliti, karena penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif melakukan penelitian pada latar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan (*entity*) (Lexy J Moleong, 2016:8).

Dalam kamus besar bahasa indonesia (KBBI), manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Terry yang dikutip oleh Sudarwan dan Yunan (2011:18) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses yang khas, yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen pendidikan merupakan suatu proses mengoptimalkan sumber daya kependidikan yang tersedia dan dapat diakses untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Sudarwan dan Yunan 2011:18).

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan ini dapat dilaksanakan dengan baik harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan (Hasibuan, 1995:75-76). Mengacu pada

penjelasan diatas pendidik harus senantiasa mengembangkan kemampuannya melalui program pendidikan dan latihan yang telah di rencanakan pemerintah melalui lembaga madrasah secara berkesinambungan sesuai dengan tuntutan pendidikan masa kini.

Profesi hakikatnya merupakan suatu pekerjaan tertentu yang memerlukan persyaratan khusus. Profesional juga menunjuk pada dua hal, yaitu penampilan seseorang dan pada orangnya. Profesionalisasi menunjukkan pada proses menjadikan seseorang sebagai profesional melalui pendidikan pra-jabatan dan/atau dalam jabatan (Udin Syaefudin Saud, 2011:8).

Profesionalisme menunjuk pada penampilan seseorang sebagai profesional atau suatu pekerjaan sebagai profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang, dan rendah. Profesionalisme juga mengacu pada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya (Udin Syaefudin Saud, 2011:8).

Guru adalah sebuah profesi. Kompetensi guru yang profesional, sebagaimana tercantum dalam pasal 4 tersebut, keenam aspek itu, perlu mendapat cermata dengan seksama, sehingga bisa dijelaskan dengan baik mengenai kualitas dan profesi guru itu sendiri dan untuk selanjutnya, dengan kriteria atau indikator itulah, kemudian posisi guru saat ini dianggap dan diposisikan sebagai sebuah profesi. Dalam kaitan ini, sertifikasi profesi hanya merupakan tanda atau simbol pengakuan mengenai kemampuan profesional guru, kualitas seseorang disebut profesional. Profesionalisme itu merupakan kecendrungan sikap, mental atau tindakan anggota dalam menjalankan tugas profesinya. Oleh karena itu

profesionalisme dapat diartikan pula sebagai komitmen seseorang atau anggota suatu profesi untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Tingkat kualitas profesionalisme itulah yang di kemudian disebut profesionalitas. Sedangkan proses peningkatan kualitas keguruan, atau dengan istilah lain sebagai profesionalisasi (Momon Sudarman dalam Anonim, 2012:3-5).

Pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas pendidik dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan atas kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya (Udin Syaepudin Saud, 2011:101)

Alasan lain diperlukannya pembinaan dan pengembangan guru adalah karakteristik tugas yang terus berkembang seiring dengan perkembangan ipteks, di samping reformasi internal pendidikan itu sendiri. Secara umum kegiatan ini dibedakan menjadi dua jenis yaitu metode-metode praktis yang terdiri dari pelatihan intruksi pekerjaan, magang, intensif, rotasi jabatan, perencanaan karir pribadi, pelatihan eksekutif. Kemudian dengan teknik-teknik persentasi informasi dan metode-metode simulasi meliputi metode kurus formal, pelatihan oleh diri sendiri, pelatihan oleh pihak lain, simulasi, bermain peran, persentasi video, pelatihan laboratoris, dan metode konferensi (Sudarwan Danim, 2010: 21-22).

Pembinaan dan pengembangan profesi serta karir guru dilaksanakan melalui

berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat. Melalui pendidikan dan latihan terdiri dari *in house training* (IHT), program magang, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya, pembinaan internal oleh sekolah dan pendidikan lanjut. Selanjutnya bukan diklat meliputi diskusi masalah-masalah pendidikan, seminar, *workshop*, penelitian, penulisan buku/bahan ajar, pembuatan media pembelajaran dan pembuatan karya teknologi/karya seni (Sudarwan Danim, 2010: 30).

Banyak program pendidikan baru yang inovatif diberlakukan oleh pemerintah dalam waktu paling tidak lima tahun terakhir ini untuk mendukung pengembangan kompetensi profesional guru, seperti *broad based education*, *life skills*, manajemen pendidikan berbasis sekolah, *contextual teaching-learning (CTL)*, evaluasi belajar model portofolio, dan yang terakhir Kurikulum Berbasis Kompetensi 9KBK). Semua itu kurang atau bahkan tidak mengikutsertakan guru sebagai variabel penting dalam pelaksanaan program-program itu, padahal semua program baru itu bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan di negeri ini. Lantas, bagaimana peran guru kita dalam pembaharuan dan inovasi pendidikan itu? Inilah persoalannya. Dengan banyaknya program baru itu, semestinya para guru didorong untuk memiliki profesionalisme yang lebih tinggi. Upaya peningkatan kualitas guru, seharusnya juga diikuti dengan kesejahteraan yang lebih memadai, tetapi kenyataan tidaklah seperti itu dan banyaknya program baru itu justru menambah beban kerja guru (Suyanto, 2004)

Pengembangan profesional pendidik memerlukan peningkatan kompetensi

khususnya dalam menghadapi masalah pembelajaran di kelas, dan inovasi pembelajaran merupakan hal yang penting dalam kompetensi tersebut. Inovasi Pembelajaran (Depdiknas, 2007:2) apabila dilaksanakan secara berkesinambungan akan berdampak sebagai berikut: (1). Kemampuan dalam menyelesaikan masalah pembelajaran akan semakin meningkat. (2) Penyelesaian masalah pembelajaran melalui sebuah pengembangan inovasi akan meningkatkan isi, masukan, proses, sarana/prasarana dan hasil belajar peserta didik. (3) Peningkatan kemampuan dalam pembelajaran tersebut akhirnya akan berdampak pada peningkatan kepribadian dan keprofesionalan dosen dan guru untuk selalu berimprovisasi baik melalui adopsi, adaptasi, atau kreasi dalam pembelajaran dan bermuara pada peningkatan kualitas lulusan.

Untuk lebih jelasnya, kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat dalam skema berikut:



KERANGKA PEMIKIRAN

MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

DI MAN 1 GARUT

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

