

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah rangkaian proses pemberdayaan manusia menuju kedewasaan, baik secara akal, mental maupun moral untuk menjalankan fungsi kemanusiaan yang diemban sebagai seorang hamba dihadapan Khalik-Nya dan sebagai pemelihara (*khalīfah*) pada semesta. (Tafsir, 1994: 15).

Fungsi utama pendidikan adalah mempersiapkan peserta didik (generasi penerus) dengan kemampuan dan keahlian (*skill*) yang diperlukan agar memiliki kemampuan dan kesiapan untuk terjun ke tengah masyarakat (lingkungan). Dengan kata lain pendidikan selalu mengantarkan manusia pada perilaku dan perbuatan yang berpedoman pada syariat Allah. Sehingga pendidikan Islam bukanlah pendidikan yang hanya sekedar” *transfer of knowledge*” atau ”*transfer of training*” tetapi lebih merupakan suatu sistem yang terkait secara langsung dengan Tuhan. (Roehan, 1991: 50).

Pendidikan merupakan salah satu petunjuk perubahan sosial yaitu perubahan ke arah yang lebih baik, tidak mungkin terlepas dari peran agen perubahan yaitu manusia yang berkualitas yang memiliki keterampilan dan daya saing tinggi, mampu berkompetisi dalam persaingan di zaman modern dan globalisasi. Untuk mewujudkan cita-cita atau impian tersebut, maka pendidikan menjadi garda terdepan untuk menumbuh kembangkan seluruh potensi peserta didik baik potensi jasmani maupun potensi rohani dalam rangkan untuk mencetak atau melahirkan manusia-manusia yang insane kamil yang beriman kepada Allah Swt., memiliki kecerdasan dan berwawasan luas, bertanggung jawab, serta berakhlakul karimah. (Rasmi, 2010: 31).

Dengan demikian lembaga pendidikan sebagai lembaga penyelenggara pendidikan dan pengajaran harus senantiasa selalu berbenah diri secara terus menerus

dan berkesinambungan ke arah pengembangan sesuai dengan kebutuhan peserta didik yang selalu bertambah dan berubah-ubah setiap saat sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan zaman yang berbeda dari waktu ke waktu.

Selanjutnya, yang menentukan keberhasilan pelaksanaan pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan adalah manakala proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik dan begitu pula kegiatan pembelajaran dapat berhasil atau berkualitas manakala manajemennya dikelola dengan baik. Untuk itu yang menentukan manajemen dapat berjalan dan terlaksana dengan baik sangat ditentukan oleh tersedianya tenaga-tenaga siap pakai yang professional trampil dan handal.

Hal ini semakin dituntut tersedianya sumber daya yang handal siap pakai khususnya untuk melaksanakan manajemen pembelajaran dalam rangka untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan utamanya kualitas *output* dalam hal ini yang dimaksudkan adalah *output* peserta didik. Terkait dengan hal tersebut, tentunya kualitas guru yang baik merupakan modal yang sangat diharapkan untuk sebuah pelayanan yang baik dan akan menentukan mutu lulusan dari sebuah lembaga pendidikan. Maka untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. (Rasmi, 2016: 1-2).

Berbagai tantangan baru dihadapi dengan menggunakan paradigma lama maka segala usaha yang dijalankan akan mendapatkan kegagalan. Begitu juga halnya dengan pendidikan apabila ingin mendapat keberhasilan, di samping harus di desain ulang (rekontruksi) supaya dapat menjawab perubahan serta tantangan saat ini (modern) baik pada sisi konsepnya, kurikulum, kualitas Sumber Daya Manusia, lembaga-lembaga dan organisasinya namun yang paling penting adalah manajemen pendidikannya itu sendiri yang paling prioritas untuk direkontruksi agar relevan dengan perubahan zaman dan tuntutan pasar. (Tilaar, t.hn: t.h).

Menurut James H. Donnelly, et. al mendefenisikan manajemen sebagaimana yang dipahami oleh Ramayulis adalah "sebuah proses yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk mengatur kegiatan-kegiatan melalui orang lain sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang tidak mungkin dilaksanakan

satu orang saja". Sedangkan Kadarman mendefinisikan manajemen adalah "suatu rentetan langkah yang terpadu yang mengembangkan suatu organisasi sebagai suatu sistem yang bersifat sosio ekonomi-teknik". Manajemen sebagaimana yang diuraikan di atas, merupakan sebuah proses pemanfaatan semua sumber daya melalui orang lain dan bekerja sama secara efektif, efisien dan produktif.

Maksudnya membutuhkan adanya keseriusan dalam menangani persoalan manajemen atau pengelolaan secara terpadu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan yang ada baik sumber kekuatan secara materi maupun moril dan merupakan langkah awal keberhasilan suatu kegiatan dalam lembaga pendidikan. Karena pada dasarnya pelaksanaan manajemen yang buruk dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan maka kualitas atau mutu lembaga pendidikan tersebut rendah pula. Untuk mewujudkan pelaksanaan manajemen yang berkualitas tersebut, tentunya didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang berkualitas sebagai motor penggerak dalam sebuah organisasi atau lembaga lembaga pendidikan. (Rasmi, 2016: 4).

Dengan demikian, bahwa untuk manajemen yang baik dalam kegiatan pembelajaran adalah adanya suatu usaha sungguh-sungguh yang dikerjakan oleh individu atau sekelompok orang ataupun suatu lembaga atau organisasi secara terus menerus dan berkesinambungan demi sukses dan tercapainya proses kegiatan pendidikan dan pembelajaran semaksimal mungkin dalam rangka untuk mencapai tujuan sebagaimana yang telah diharapkan.

Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah.

Pendidik atau 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. Hal tersebut tidak dapat disangkal kerana lembaga pendidikan

formal adalah dunia kehidupan guru. sebagai besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat. (Djamarah, 1994: 14).

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. (Wijaya dan Rusyan, 1994: 9).

Guru sebagai tenaga kependidikan dalam menjalankan fungsi pendidikan dilihat sebagai totalitas yang satu sama lain secara sinergi memberikan sumbangan terhadap proses pendidikan pada tempat di mana mereka memberikan pelayanan, dengan titik tekan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan persekolahan. Tugas tenaga kependidikan secara umum adalah memberikan pelayanan optimal kepada peserta didik khususnya dan *customer* pada umumnya, pada titik di mana pelayanan itu harus dilakukan.

Keberhasilan dalam upaya memberikan pelayanan optimal guru terhadap peserta didik dapat dilihat dari penguasaan materi pembelajaran yang disampaikan secara efektif dan kehadirannya diterima oleh anak didik secara ikhlas. Dia juga mampu menjadi manajer belajar yang baik, sekaligus terus belajar melalui proses pembelajaran yang dilakukannya (*learning from teaching processes*), bahkan belajar dari peserta didik.

Guru dalam mengajar dikatakan berkualitas apabila seorang guru dapat menampilkan kelakuan yang baik dalam usaha mengajarnya. Kelakuan guru tersebut diharapkan mencerminkan kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berkualitas, meliputi: kemampuan dalam mempersiapkan pengajaran, kemampuan dalam melaksanakan pengajaran dan kemampuan mengevaluasi atau penilaian pengajaran. (Subroto, 1997: 20).

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan terus menerus dilakukan tetapi baerbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang

berarti. Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan itu sebenarnya dapat dilakukan salah satunya melalui peningkatan produktifitas kerja guru.

Tenaga guru pada madrasah saat ini dapat dibagi dalam tiga kategori. *Pertama*, guru tidak layak, yang boleh dikategorikan *unqualified* maupun *underqualified*. Artinya guru tersebut belum memiliki kualifikasi mengajar seperti yang telah ditentukan oleh perundangan yang berlaku. Misalnya untuk mengajar guru minimal memiliki ijazah D-4 atau S-1 syarat ini belum terpenuhi. *Kedua*, guru layak tapi salah profesi (*mismatch*). Artinya latar belakang pendidikannya tidak sesuai. *Ketiga*, guru layak dan sesuai profesi studi yang diajarkan.

Lulusan tingkat pendidikan guru sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan bila dilihat data guru Madrasah saat ini, hampir 60% guru madrasah negeri termasuk kategori tidak layak dan angka menjadi 80% pada madrasah swasta. Sedangkan yang masuk layak tapi salah profesi sebanyak 20% pada madrasah negeri, dan selebihnya 20% yang betul-betul layak dan sesuai profesi studi yang diajarkan (Rahim, 2005: 56).

Kondisi perkembangan madrasah dewasa ini kualitas pendidikan di madrasah sangat bervariasi dan sebagian besar sangat memprihatinkan. Hal ini dapat diamati dari berbagai aspek, baik berhubungan dengan instrumental input seperti: kurikulum, tenaga pengajar, bahan ajar, maupun berkaitan dengan environmental input seperti: kondisi lingkungan fisik dan administrasi madrasah, aspek-aspek yang terkait dengan proses, seperti proses pembelajaran, dan sarana prasarana yang diperlukan, maupun yang terkait dengan output dan outcome, seperti lulusan dan keterserapan oleh pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas pendidikan pada madrasah mengenai pengembangan kurikulum, peningkatan profesionalitas guru, pemenuhan kebutuhan sarana prasarana dan lainnya perlu terus menerus diupayakan.

Berkaitan dengan mutu, Joseph M. Juran seperti yang dikutip Hanafiah, dkk, (1994) mengemukakan bahwa 85 % dari masalah-masalah mutu terletak dari manajemen (pengelolaan), oleh sebab itu sejak dini manajemen haruslah dilaksanakan seefektif mungkin. Selain mutu pendidikan, dalam madrasah

terdapat berbagai kelemahan dalam menunjang proses pendidikan, kelemahan lembaga pendidikan Islam sehingga kurang mampu dan tidak dapat bersaing dengan lembaga pendidikan umum adalah: “kurang keterampilan mengorganisasikan kelembagaan” (Uwes, 2004: 63).

Kemudian, diungkapkan bahwa mutu pendidikan yang dinilai dari prestasi belajar peserta didik sangat ditentukan oleh guru, yaitu 34% pada Negara sedang berkembang dan 36% pada Negara industry. (Supriadi, 1998: 54).

Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan formal sangat dominan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang profesional, berkualitas dan memenuhi kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan.

Upaya mewujudkan peningkatan mutu sumber daya manusia sebagai produk pendidikan sekolah, perlu diberikan perhatian khusus pada kualitas pengelolaan wadah profesionalisme guru. Kepala Sekolah merupakan pemimpin yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Faktor penyebab rendahnya mutu pendidikan itu sendiri, yakni: kurikulum, sumber daya ketenagaan, sarana dan fasilitas, manajemen sekolah, kepemimpinan, dan faktor external berupa rendahnya partisipasi politik, ekonomi social budaya yang tidak berpihak terhadap pendidikan, serta rendahnya pemanfaatan teknologi (Nurdin, 2002: 43).

Rendahnya mutu pendidikan disebabkan pula oleh rendahnya mutu proses pembelajaran (Mulyasa, 2003: 17). Sebagai komponen yang bertugas mengajar dan mendidik, guru akan melaksanakan berbagai kegiatan demi terciptanya tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan. Untuk mencapai tujuan tersebut, Olivia (1989) menegaskan bahwa guru harus memainkan fungsinya sebagai pembimbing, pembaharu, model atau contoh, penyelidik, konselor, pencipta yang mengetahui sesuatu, pembangkit pandangan, pembawa cerita dan menjadikan seorang aktor.

Penelitian yang dilakukan oleh Brandt (1993: 76) yang menyatakan bahwa hampir semua usaha reformasi dalam pendidikan, seperti pembaharuan kurikulum dan penerapan metoda mengajar baru, akhirnya tergantung pada guru. Tanpa guru



menguasai bahan pelajaran dan strategi belajar mengajar, tanpa guru dapat mendorong siswanya untuk belajar sungguh-sungguh guna mencapai prestasi yang tinggi, maka segala upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

Masalah kinerja guru lainnya adalah dalam praktek pembelajaran sedikitnya terdapat 7 (tujuh) kesalahan yang sering dilakukan guru yaitu: 1) mengambil jalan pintas dalam pembelajaran; 2) menunggu peserta didik berperilaku negatif; 3) menggunakan *desdruptive discipline*; 4) mengabaikan perbedaan peserta didik; 5) merasa paling pandai dan paling tahu; 6) tidak adil (diskriminatif); 7) memaksa hak peserta didik (Mulyasa, 2005: 18).

Selain itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pembinaan guru melalui supervisi. Menurut Mark, “salah satu faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi, dan profesionalisme guru ialah layanan supervisi kepala sekolah” (Mark, et. al, 1991). Dalam pelaksanaan tugas profesional guru memerlukan bimbingan dari berbagai pihak khususnya kepala sekolah/madrasah untuk dapat mengembangkan serta meningkatkan kinerja profesional seorang guru.

Pembinaan yang dilakukan terhadap guru meliputi: Keterampilan teknis (*technical skills*), keterampilan maajerial (*manajerial skills*) dan keterampilan manusiawi (*human sekilsl*). Ketiga jenis keterampilan tersebut, memberikan kontribusi masing-masing 50%, 20%, 30% (Alfomno dalam Imran, 1995: 23).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Deming, bahwa kesalahan dalam manajemen yang bersumber pada sistem kurang lebih 85% dan yang bersumber pada manusia kurang lebih 15%” (Triguno, 2005), hal ini menunjukkan bahwa dalam penetapan, penentuan dan pemberlakuan sistem dalam suatu organisasi harus hati-hati, jika dalam suatu organisasi suasana tidak harmonis, sensitif, sering terjadi benturan-benturan, konflik yang berkepanjangan, coba dicek, mungkin saja ada kesalahan sistem, dan kalau itu dibiarkan akan menciptakan suasana yang tidak kondusif.

Pembinaan dapat diartikan sebagai suatu sistem bantuan profesional yang berfungsi untuk meningkatkan kualitas seorang sehingga mereka dapat

merencanakan, melaksanakan dan menilai (Tangyong, 1989). Lebih lanjut lagi Satori (1989) mengartikan pembinaan sebagai usaha yang sifatnya memberikan bantuan, dorongan dan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan profesional kerja agar mereka dapat melaksanakan tugas utamanya dengan lebih baik, yaitu memperbaiki kegiatan kerja dan meningkatkan mutu hasil kerja.

Sementara itu Siagian (1997) memandang bawah perlunya pembinaan individu akan terasa apabila: (1) para pegawai menunjukkan adanya kecenderungan produktivitas yang menurun, (2) meningkatnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas, (3) agar mampu menghadapi tantangan baru dalam pelaksanaan tugas, (4) dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, (5) perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan.

Kartasmita (1996: 56) menguraikan proses pembinaan melalui empat kebijaksanaan yaitu: (1) peningkatan kualitas hidup, (2) peningkatan produktivitas dan upaya penyebarannya, (3) peningkatan kemampuan dalam memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, dan (4) mengembangkan pranata kelembagaan untuk mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pembinaan profesional merupakan alternatif yang dipilih untuk meningkatkan kualitas/mutu yang meliputi kemampuan, pengetahuan, wawasan, keterampilan, kreatifitas, komitmen, pengabdian disiplin guru. Depdikbud dalam Mantja, (1998) pembinaan guru adalah rangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru, terutama wujud bantuan pelayanan profesional, yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik, pengawas dan pembina lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar mengajar.

Menurut Joice dalam Hoyle, (1980) mengatakan bahwa pembinaan kemampuan professional yang efektif harus memenuhi tiga tuntutan kebutuhan. (1) kebutuhan sosial akan suatu sistem pendidikan yang dapat mengadaptasi perkembangan kebutuhan lingkungan, (2) kebutuhan untuk mencari kriteria tugas sehari-hari. (3) kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong semangat hidup sehingga diharapkan mampu melakukan tugas dengan baik.



Menurut Bafadal (2009: 78), Untuk meningkatkan kemampuan profesional guru di sekolah dasar dikelompokkan menjadi tiga macam pembinaan yaitu 1) Pembinaan kemampuan pegawai sekolah dasar melalui: (1) supervisi pendidikan, (2) program sertifikasi, (3) tugas belajar; 2) pembinaan komitmen pegawai sekolah dasar melalui pembinaan kesejahteraan; 3) pembinaan komitmen pegawai melalui motivasi atau moral kerja guru.

Pendapat tersebut sesuai dengan Timpe (1993: 67), menjelaskan kriteria pembinaan professional, dilihat dan pendekatan proses meliputi: 1) menerapkan kebutuhan terhadap pengakuan dan dukungan rekan kerja, (2) Mendorong perilaku-perilaku spesifik yang dikehendaki, (3) me-mungkinkan karyawan dapat mempelajari nilai-nilai program melalui pendidikan yang sistematis (4) memusatkan perhatian kepada hasil-hasil yang diharapkan (5) berkonsentrasi kepada individu.

Dengan demikian, pembinaan kinerja kompetensi guru sangat dipengaruhi oleh seorang kepala sekolah, kemampuan manajerial kepala sekolah serta kepemimpinan seorang kepala sekolah, peningkatan kualitas serta kemampuan manajerial kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap pembinaan profesi guru, hal ini dikarenakan kepala sekolah akan terus berupaya dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan kinerja guru di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan, salah satunya adalah dengan melaksanakan pembinaan-pembinaan terhadap guru dalam menjalankan profesi sebagai seorang pendidik.

Salah satu sekolah yang melakukan manajemen pembinaan pembinaan kinerja kompetensi guru adalah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ma'arif Cikeruh Jatinangor Kabupaten Sumedang. Dan kalau dilihat dari fungsi manajemen dalam pembinaan kinerja kompetensi guru, dan kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan manajemen madrasah berdampak terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ma'arif Cikeruh Jatinangor Kabupaten Sumedang.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan fakta-fakta tentang manajemen pembinaan kinerja kompetensi guru

dan kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah di Al-Ma'arif Cikeruh Jatinangor Kabupaten Sumedang. Tujuannya dari pembinaan pembinaan kinerja kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah di Al-Ma'arif Cikeruh Jatinangor Kabupaten Sumedang adalah untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi guru, baik kompetensi pedagogik, kepribadian, dan sosial.

Masalah yang dihadapi di Madrasah Tsanawiyah di Al-Ma'arif Cikeruh Jatinangor Kabupaten Sumedang selama ini antara lain sebagai berikut:

- 1) Guru terbebani oleh program pemerintah untuk mencapai nilai standar kelulusan contohnya: standar nilai harus diatas 70 sementara kemampuan dibawah rata rata.
- 2) Fasilitas atau sarana prasaran madrasah yang kurang memadai, sehingga rasio jumlah siswa dengan fasilitas belum seimbang.
- 3) Materi pelajaran terlalu banyak dan luas belum sebanding dengan jam pembelajaran.

Dengan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul: ***Manajemen Pembinaan Kompetensi Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ma'arif Cikeruh Jatinangor Kabupaten Sumedang.***

#### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan manajemen pembinaan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah di Al-Ma'arif Cikeruh Jatinangor Kabupaten Sumedang ?
2. Apa kendala yang dihadapi dalam manajemen pembinaan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah di Al-Ma'arif Cikeruh Jatinangor Kabupaten Sumedang ?
3. Bagaimana solusi yang dilakukan dalam manajemen pembinaan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah di Al-Ma'arif Cikeruh Jatinangor Kabupaten Sumedang ?

4. Bagaimana evaluasi yang dilakukan dalam manajemen pembinaan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah di Al-Ma'arif Cikeruh Jatinangor Kabupaten Sumedang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen pembinaan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah di Al-Ma'arif Cikeruh Jatinangor Kabupaten Sumedang.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam manajemen pembinaan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah di Al-Ma'arif Cikeruh Jatinangor Kabupaten Sumedang.
3. Untuk mengetahui solusi yang dilakukan dalam manajemen pembinaan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah di Al-Ma'arif Cikeruh Jatinangor Kabupaten Sumedang.
4. Untuk mengetahui evaluasi yang dilakukan dalam manajemen pembinaan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah di Al-Ma'arif Cikeruh Jatinangor Kabupaten Sumedang.

### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khasanah keilmuan yang berkaitan dengan manajemen pembinaan kinerja kompetensi guru pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

## **b. Manfaat Praktis**

### 1) Bagi Madrasah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah di Al-Ma'arif Cikeruh Jatinangor Kabupaten Sumedang.

## **E. Kerangka Pemikiran**

Pendidikan senantiasa mengadakan penilaian atas diri sendiri untuk mengetahui apakah ada hal-hal tertentu dalam diri pribadinya yang harus mendapatkan perbaikan. Satu prinsip penting untuk melaksanakan pendidikan adalah bahwa pendidik harus sudah memiliki norma-norma yang ingin diserahkan kepada anak didik. Termasuk menguasai isi atau bahan pendidikan yang akan disampaikan kepada anak didik agar dengan demikian kewibawaan yang dipersyaratkan dalam kegiatan pendidikan dapat diwujudkan (Nurfuadi. 2003: 2).

Pendidikan secara *historis-operasional* telah dilaksanakan sejak adanya manusia pertama di muka bumi ini, yaitu sejak Nabi Adam As. yang dalam al-Qur'an dinyatakan bahwa proses pendidikan itu terjadi pada saat Adam berdialog dengan Tuhan. Dialog tersebut muncul karena ada motivasi dalam diri Adam untuk menggapai kehidupan yang sejahtera dan bahagia. Dialog tersebut didasarkan pada motivasi individu yang ingin selalu berkembang sesuai dengan kondisi dan konteks lingkungannya. (Nurfuadi. 2003: 1).

Sejalan dengan kebijakan pemerintah, melalui UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 7 mengamanatkan bahwa pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

Selain itu, menurut pasal 20, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan

kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. (Mulyasa. 2007: 37).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa. Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. (Barnawi dan Arifin. 2014: 13).

Guru sebagai pendidik mesti menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Berkaitan dengan tanggung jawab, guru harus mengetahui, serta memahami nilai, norma moral, dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut.

Berkenaan dengan wibawa, guru harus memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial, dan intelektual dalam pribadinya, serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni sesuai dengan bidang yang dikembangkan.

Guru juga harus mengambil keputusan secara mandiri, terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik, dan lingkungan. Sedangkan disiplin, dimaksudkan bahwa guru harus mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib secara konsisten, atas kesadaran profesional, karena mereka bertugas untuk mendisiplinkan para peserta didik di sekolah, terutama dalam pembelajaran.

Guru memiliki tugas sebagai pendidik, sebagai pengajar, sebagai pembimbing, sebagai pelatih, sebagai penasehat, sebagai pembaharu, sebagai model dan teladan, sebagai pribadi, sebagai peneliti, sebagai pendorong

kreativitas, sebagai pembangkit pandangan, sebagai pekerja rutin, sebagai pemindah kemah, sebagai pembawa cerita, sebagai aktor, sebagai emansipator, sebagai evalator, sebagai pengawet, dan sebagai kulmilator. (Mulyasa, 2007: 37-38).

Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 Ayat 1, 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. (Hartono, 2011: 53).

Tugas guru sebagaimana amanat dan tujuan pendidikan nasional dan PP No.19/2015, berarti guru harus mengusahakan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberi ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologi peserta didik agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. (Hartono, 2011: 54).

Salah satu dari tahapan mengajar yang harus dilalui oleh guru profesional adalah menyusun perencanaan pengajaran atau dengan kata lain disebut juga dengan “mendesain program pengajaran. Dalam implementasi kurikulum atau pelaksanaan pengajaran, mendesain program pengajaran, melaksanakan proses belajar mengajar dan menilai hasil belajar siswa, merupakan rangkaian yang saling berurutan dan tak terpisah satu sama lainnya (terpadu). (Nurdin, 2002: 83).

Sedangkan evaluasi adalah kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu obyek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolok ukur untuk memperoleh kesimpulan. Menurut Edwind dan Gerald W. Brown bahwa evaluasi adalah suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai daripada sesuatu. (Nurdin, 2002: 49).



Menurut pendapat Susanto (2018: 137-138) bahwa kompetensi guru adalah kemampuan kerja guru (pendidik) yang berkaitan tingkat keberhasilan guru (pendidik) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga menjadi guru yang profesional.

Guru sebagai jabatan profesional guru dituntut mempunyai beberapa kompetensi, dalam hal ini pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Tentang Standar Nasional Pendidikan Nomor 19 Tahun 2005 diantaranya adalah:

*Pertama, Kompetensi Pedagogik*

Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

*Kedua, Kompetensi Kepribadian*

Kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian seorang guru sangat dibutuhkan oleh peserta didik dalam proses pembentukan pribadinya.

Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia.

*Ketiga, Kompetensi Sosial*

Kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

*Keempat, Kompetensi Profesional*

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing

peserta didik memenuhi standar kompetensi yang diterapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

#### **F. Hasil Penelitian Terdahulu**

Berikut hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan penulis, sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar (2009) dengan berjudul: *Manajemen Evaluasi PAI di Taman Kanak-kanak 'Aisyah Bustanul Athfal 1 Purwokerto*. Dalam penelitian tersebut mengkaji tentang analisis perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut evaluasi Pendidikan Agama Islam di Taman Kanak-kanak Aisyah Bustanul Athfal 1 Purwokerto telah berjalan dengan baik.

Persamaan penelitian Ginanjar (2009) dengan penelitian yang sedang penulis lakukan saat ini adalah dari segi manajemennya. Sedangkan perbedaan penelitian Ginanjar (2009) dengan penelitian penulis adalah segi manajemen evaluasi dan lokasi penelitian. Adapun penelitian penulis tentang manajemen pembinaan kinerja kompetensi guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Alfaddin (2013) dengan berjudul: *Manajemen Program Pendidikan Asrama (Boarding School) di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwoerto Barat Kabupaten Banyumas*. Dalam penelitian tersebut menelaah mengenai analisis Manajemen Program Pendidikan Asrama (*Boarding School*) terhadap pembagian fungsi dan tugas pengurus asrama dan para pengajar.

Persamaan penelitian Alfaddin (2013) dengan penelitian yang sedang penulis lakukan saat ini adalah dari segi manajemennya. Sedangkan perbedaan penelitian Alfaddin (2013) dengan penelitian penulis adalah segi manajemen program dan lokasi penelitian. Adapun penelitian penulis tentang manajemen pembinaan kinerja kompetensi guru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Jamaludin (2015) dengan berjudul: *Manajemen Evaluasi Pembelajaran Madrasah Diniyyah Pondok Pesantren*. Dalam penelitian tersebut mengkaji tentang analisis manajemen evaluasi pembelajaran Madrasah Diniyyah yang sudah berjalan dengan baik, dimana dalam

pelaksanannya terdaat empat langkah kerja yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

Persamaan penelitian Jamaludin (2015) dengan penelitian yang sedang penulis lakukan saat ini adalah dari segi manajemennya. Sedangkan perbedaan penelitian Jamaludin (2015) dengan penelitian penulis adalah segi menajemen program dan lokasi penelitian. Adapun penelitian penulis tentang manajemen pembinaan kinerja kompetensi guru.

#### Skema Kerangka Pemikiran Kompetensi Guru



Penjelasan skema kerangka pemikiran tersebut, sebagai berikut:

1) Kompetensi guru meliputi;

a) Kompetensi Pedagogik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran siswayang sekurang-kurangnya meliputi: a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, b) pemahaman terhadap siswa, c) Pengembangan kurikulum atau silabus, d) Perancangan pembelajaran, e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran, e) Evaluasi hasil belajar, dan h) Pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b) Kompetensi kepribadian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang: a) beriman dan bertakwa, b) berakhlak mulia, c) arif dan bijaksana, d) demokratis, e) mantap, f) berwibawa, g) stabil, h) dewasa, i) jujur, j) sportif, k) menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat, l) secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan m) mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

c) Kompetensi sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk: a) berkomunikasi lisan, tulisan, dan/atau isyarat secara santun, b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, c) bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali siswa, d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku, dan e) menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

d) Kompetensi profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kemampuan Guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan: a) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang akan diampu, dan b) konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu (Payong, 2011, dalam Nurfuadi, 2003: 73-74).

2) Kompetensi profesional adalah kemampuan Guru dalam membuat perencanaan, melaksanakan tugas pengajaran, dan mengevaluasi pembelajaran siswa.

3) Keberhasilan dalam upaya memberikan pelayanan optimal guru terhadap peserta didik dapat dilihat dari penguasaan materi pembelajaran yang

disampaikan secara efektif dan kehadirannya diterima oleh anak didik secara ikhlas.

Guru juga mampu menjadi manajer belajar yang baik, sekaligus terus belajar melalui proses pembelajaran yang dilakukannya (*learning from teaching processes*), bahkan belajar dari peserta didik.

Guru dalam mengajar dikatakan mutu (berkualitas) apabila seorang guru dapat menampilkan kelakuan yang baik dalam usaha mengajarnya. Kelakuan guru tersebut diharapkan mencerminkan kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berkualitas, meliputi: kemampuan dalam mempersiapkan pengajaran, kemampuan dalam melaksanakan pengajaran dan kemampuan mengevaluasi atau penilaian pengajaran.

Mutu guru adalah profesionalisme seorang guru dari segi kualifikasi dan hal yang dapat menunjang profesionalisme tersebut. Untuk mewujudkan profesionalisme guru tersebut salah satunya dengan melalui pendidikan yang layak. (Subroto, 1997: 20).

