

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kompetensi Guru

1. Definisi Kompetensi Guru

Istilah kompetensi merupakan terminologi yang sering didengar dan diucapkan. Kompetensi merujuk pada kemampuan yang dimiliki seseorang. Margaret Dale yang dikutip Sudarmanto menyatakan, “kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.”¹ Ini berarti kompetensi merupakan kemampuan dasar yang mutlak dimiliki seseorang dalam setiap bidang yang ditekuninya.

Sementara Soeprijanto melengkapi definisi tersebut dengan mengartikan kompetensi guru sebagai kemampuan, ketrampilan, sikap kerja, dan nilai-nilai profesional yang mungkin dimiliki oleh guru dan dipercaya secara relevan dengan keberhasilan individu untuk melakukan atau menjalankan suatu pekerjaan atau jabatan tertentu sebagai guru.² Dengan kata lain, kompetensi guru diartikan dengan

¹Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 48

²Soeprijanto, *Pengukuran Kinerja Guru Praktik Kejuruan* (Jakarta: CV Tursina, 2010), h. 24

gabungan kemampuan, ketrampilan, sikap dan nilai profesional yang dimiliki guru secara relevan untuk menghasilkan individu yang berkualitas. Lebih spesifik, Watson Wyatt yang dikutip Noor Fuad dan Gofur Ahmad mendefinisikan kompetensi guru sebagai kombinasi dari ketrampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*attitude*).³ Ketrampilan, pengetahuan dan perilaku itu dapat diamati dan diterapkan untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Dalam buku Profesi Kependidikan dijelaskan tentang guru dan tugas utamanya yaitu.

“adapun 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.”⁴

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa: “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.”⁵ Ini berarti guru sebagai pendidik profesional juga harus memiliki kompetensi yang sesuai

³ Noor Fuad & Gofur Ahmad, *Integrated Human Resources Development Berdasarkan Pendekatan CB-HRM TB-HRM, CBT dan CPD* (Jakarta: PT Grasindo, 2009), h.20

⁴ Rugaiyah & Atiek Sismiati, *Profesi Kependidikan* (Jakarta:Ghalia Indonesia,2011), h.80

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 1, *tentang Guru dan Dosen*

dengan bidang ajarnya. Kompetensi yang harus dimiliki guru dalam menjalankan tugas profesinya dikenal dengan sepuluh kompetensi guru⁶. Adapun kompetensi guru tersebut yaitu menguasai bahan, mampu mengelola program belajar mengajar, mampu mengelola kelas, mampu menggunakan media atau sumber, menguasai landasan kependidikan, mampu mengelola interaksi belajar mengajar, mampu mengenali fungsi dan program pelayanan dan bimbingan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pembelajaran.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang terkait dengan ketrampilan, sikap maupun pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai profesinya. Hal ini juga tidak dapat dipisahkan dalam profesi guru, dimana guru mutlak mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidangnya dan dengan kompetensi dasar yang dimiliki yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian sehingga guru dapat menjalankan tugas keprofesionalanya dengan baik.

⁶ Soeprijanto, *Op.Cit.*, h.34

2. Aspek-Aspek Kompetensi Guru

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 74 tahun 2008 pasal 3 ayat 2 tentang Tenaga Pendidik dan Kependidikan dijelaskan bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Senada dengan itu, PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 tentang Standar Nasional Pendidikan ayat (3) menjelaskan bahwa seorang pendidik atau pengajar harus memiliki empat aspek kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.⁷

- a. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai kompetensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 pasal 28, tentang *Standar Nasional Pendidikan*

- c. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan Standar Nasional Pendidikan
- d. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru diatur dalam Peraturan Menteri Nomor 16 tahun 2007 yang menjelaskan standar kompetensi guru yang mencakup empat kompetensi utama tersebut dari mulai guru PAUD/TK/RA, guru SD/MI, guru SMP/MTs hingga SMA/MA dan SMK/MAK. Standar ditetapkan sebagai kemampuan mutlak yang seharusnya dimiliki seorang guru dalam menjalankan profesinya. Adapun masing-masing ruang lingkup kompetensi inti guru dituangkan dalam standar kompetensi guru mata pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK yang dikutip dari Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yaitu berupa standar kompetensi pedagogik,

kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.⁸

a. Kompetensi pedagogik:

- 1) Menguasai karakteristik siswa yang meliputi aspek fisik, moral, kultural, emosional, dan intelektual
- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran
- 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu
- 4) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik
- 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar
- 9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran

⁸ Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*

10) Melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran

b. Kompetensi kepribadian

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru

c. Kompetensi profesional

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif

- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri

d. Kompetensi sosial

- 1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi
- 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua, dan masyarakat
- 3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Kompetensi pedagogik mengacu pada tugas-tugas utama dan mendasar sebagai seorang guru. Hal-hal tersebut meliputi kompetensi guru dalam hal memahami siswanya, kemampuan untuk menyusun dan merencanakan proses pembelajaran serta kemampuannya untuk membantu siswa dalam mengaktualisasikan dirinya. Hal ini tentu menjadi hal utama bagi seorang pengajar. Mengetahui bahan ajar saja tidak cukup, karena harus dibarengi dengan kemampuannya merencanakan dan menyusun pembelajaran sesuai dengan karakter siswa sehingga

pembelajaran bisa dipahami oleh siswanya. Dengan demikian, siswa pun terbantu untuk mengembangkan dirinya secara lebih baik. Kompetensi kepribadian menunjuk pada kematangan kepribadian seorang guru. Kematangan tersebut memiliki beberapa indikasi seperti dewasa, berwibawa, berkelakuan baik dan bisa menjadi teladan yang baik bagi siswanya. Ini merupakan beberapa hal mendasar yang memang menjadi tolok ukur kematangan seorang guru. Kompetensi profesional yang menekankan pada aspek penguasaan materi pengajaran, sistem pembelajaran serta strategi metode yang harus digunakan. Dalam hal ini keilmuan guru yang selama ini dimiliki akan dipraktekkan sesuai bidang ajarnya masing-masing dalam proses belajar mengajar. Kompetensi sosial lebih menggarisbawahi kemampuan seorang guru dalam berkomunikasi dan bersosialisasi dengan peserta didiknya, rekan guru, orang tua dan wali murid serta masyarakat. Ini sangat diperlukan agar terjadi hubungan yang baik yang pada akhirnya akan memudahkan proses belajar mengajar.

Dalam standar nasional pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan

pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁹ Lebih lanjut, dalam RPP tentang Guru dikemukakan bahwa Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang - kurangnya meliputi berbagai hal sebagai berikut.

- a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
- b. Pemahaman terhadap peserta didik.
- c. Pengembangan kurikulum/silabus.
- d. Perancangan pembelajaran.
- e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
- f. Pemanfaatan teknologi pembelajaran.
- g. Evaluasi hasil belajar (EHB).
- h. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.¹⁰

Secara pedagogis, kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran perlu mendapat perhatian yang serius. Hal ini penting, karena pendidikan di Indonesia dinyatakan kurang berhasil oleh sebagian masyarakat, dinilai kering dari aspek pedagogis, dan sekolah lebih nampak mekanis sehingga peserta didik cenderung kerdil karena tidak mempunyai dunianya sendiri. Kondisi pendidikan seperti ini sebagai penjajahan dan penindasan, juga harus diubah menjadi pemberdayaan dan pembebasan. Freire mengungkapkan bahwa proses pembelajaran, yakni hubungan guru dengan peserta didik di

⁹E.Mulyasa, M. Pd, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya (Rosda), 2008), h.75

¹⁰*Ibid*, h.75

semua tingkatan identik dengan watak bercerita. Peserta didik dianggap bejana yang akan diisi air (ilmu) oleh gurunya.¹¹ Oleh karena itu pembelajaran Nampak seperti sebuah kegiatan menabung, peserta didik sebagai “celengan” dan guru sebagai “penabung”. Lebih lanjut Freire menguraikan beberapa karakteristik pendidikan “gaya bank” sebagai berikut.

- a. Guru menagajar, peserta didik diajar.
- b. Guru mengetahui segala sesuatu, peserta didik tidak tahu apa – apa.
- c. Guru berfikir, peserta didik difikirkan.
- d. Guru bercerita, peserta didik mendengarkan.
- e. Guru menentukan peraturan, peserta didik diatur.
- f. Guru memilih dan memaksakan pilihannya, peserta didik menyetujui.
- g. Guru berbuat, peserta didik membayangkan dirinya berbuat melalui perbuatan gurunya.
- h. Guru memilih bahan dan pelajaran, peserta didik (tanpa diminta pendapatnya) menyesuaikan diri dengan pelajaran itu.
- i. Guru mencampuradukan kewenangan ilmu pengetahuan dan kewenangan jabatannya, yang ia lakukan untuk menghalangi kebebasan peserta didik.
- j. Guru adalah subjek dalam proses belajar, peserta didik adalah objek belaka.¹²

Sebagai jawaban atas pendidikan gaya bank tersebut, Freire menawarkan model pendidikan dan pembelajaran dialogis, yang disebutnya sebagai proses penyadaran. Sehubungan dengan itu, guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai dalam mengelola pembelajaran, dan mengubah paradigma pembelajaran gaya bank

¹¹E.Mulyasa, M. Pd, *Op.Cit*, h.76

¹²E.Mulyasa, M. Pd, *Op.Cit*, h.76

dengan ciri – cirinya seperti di atas menjadi pembelajaran yang dialogis dan bermakna.

Agar proses pembelajaran dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, serta mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan manajemen sistem pembelajaran, sebagai keseluruhan proses untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran secara efektif dan efisien. Guru diharapkan membimbing dan mengarahkan pengembangan kurikulum dan pembelajaran secara efektif, serta melakukan pengawasan dalam pelaksanaannya. Dalam proses pengembangan program, guru hendaknya tidak membatasi diri pada pembelajaran dalam arti sempit, tetapi harus menghubungkan program – program pembelajaran dengan seluruh kehidupan peserta didik kebutuhan masyarakat, dan dunia usaha. Guru merupakan seorang manajer dalam pembelajaran, yang bertanggung jawab terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian perubahan atau perbaikan program pembelajaran. Untuk kepentingan tersebut, sedikitnya terdapat empat langkah yang harus dilakukan yakni menilai kesesuaian program yang ada dengan tuntutan kebudayaan dan kebutuhan peserta didik, meningkatkan perencanaan program, memilih dan melaksanakan program, serta menilai perubahan program. Untuk menjamin efektifitas pengembangan kurikulum dan sistem pembelajaran, guru sebagai pengelola pembelajaran bersama tenaga kependidikan lain harus

menjabarkan isi kurikulum secara lebih rinci dan operasional ke dalam program pembelajaran, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). E.Mulyasa juga mengungkapkan dalam bukunya bahwa untuk menjamin efektifitas sistem pembelajaran yaitu dengan memperhatikan beberapa prinsip sebagai berikut.

- a. Tujuan dan kompetensi yang hendak dicapai harus jelas, makin oerasional tujuan dan kompetensi, makin mudah terlihat dan makin tepat program, program yang dikembangkan untuk mencapainya.
- b. Program itu harus sederhana dan fleksibel
- c. Program – program yang disusun dan dikembangkan harus sesuai dengan tujuan dan kompetensi yang telah ditetapkan.
- d. Program yang dikembangkan harus menyeluruh dan jelas pencapaiannya.
- e. Harus ada koordinasi antar komponen pelaksanaan program pembelajaran.¹³

Abad 21, merupakan abad pengetahuan, sekaligus merupakan abad informasi dan teknologi, karena pengetahuan, informasi dan teknologi di abad ini, sehingga disebut juga era globalisasi karena canggihnya penggunaan pengetahuan, informasi dan teknologi dalam berbagai aspek kehidupan yang menimbulkan hubungan global. Dalam abad ini, terjadi dan berlangsung persaingan hidup yang sangat ketat, siapa yang menguasai pengetahuan, teknologi dan informasi dialah yang akan menguasai hidup secara survival. Oleh karena itu sudah sewajaryalah apabila dalam abad ini, guru dituntut untuk

¹³E.Mulyasa, M. Pd, *Op.Cit*, h.78

memiliki kompetensi dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran terutama internet (*e-learning*), agar dia mampu memanfaatkan berbagai pengetahuan, teknologi dan informasi dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar dan membentuk kompetensi peserta didik. Meskipun demikian, kecanggihan teknologi pembelajaran bukan satu – satunya syarat untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, karena bagaimanapun canggihnya teknologi, tetap saja tidak bisa diteladani, sehingga hanya efektif dan efisien untuk menyajikan materi yang bersifat pengetahuan.

Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi peserta didik, yang dapat dilakukan dengan penilaian kelas. Tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi, benchmarking, serta penilaian program. Penilaian kelas dilakukan dengan ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir. Ulangan harian dilakukan setiap selesai proses pembelajaran dalam satuan bahasan atau kompetensi tertentu. Ulangan harian ini terdiri dari seperangkat soal yang harus dijawab para peserta didik, dan tugas – tugas testruktur yang berkaitan dengan konsep yang sedang dibahas. Tes kemampuan dasar dilakukan untuk mengetahui kemampuan membaca, menulis, dan berhitung yang diperlukan dalam rangka memperbaiki program pembelajaran

(program remedial). Tes kemampuan dasar dilakuakn pada setiap tahun akhir kelas III.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran. Mulai dari metode yang digunakan dalam mengajar hingga penilaian peserta didik sampai akhir semester.selain itu juga kompetensi pedagogik sangat dibutuhkan dalam keperluan sertifikasi dan kinerja guru. Untuk itu adanya ukuran keunggulan dapat ditentukan di tingkat sekolah, daerah, atau nasional. Penilaian guru yang dilaksanakan secara berkesinambungan dapat berdampak pada peserta didik yang unggul sehingga peserta didik dapat mencapai tahapan terbaik dalam proses pembelajaran yang sesuai dengan kemampuannya. Adapun kompetensi pedagogik merujuk pada penilaian program pembelajaran yang dilakukan guru, penilaian program ini biasa dilakukan oleh Departemen Pendidikan Nasional dan Dinas Pendidikan secara kontinu dan berkesinambungan.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan beribawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan

berakhlak mulia.¹⁴ Pribadi guru mempunyai andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Pribadi guru juga sangat berperan dalam membentuk pribadi peserta didik. Ini dapat dimaklumi karena manusia merupakan makhluk yang suka mencontoh, termasuk mencontoh pribadi gurunya dalam membentuk pribadinya. Semua itu menunjukkan bahwa kompetensi personal atau kepribadian guru sangat dibutuhkan oleh peserta didik dalam proses pembentukan pribadinya. Oleh karena itu wajar, ketika orang tua mendaftarkan anaknya ke suatu sekolah akan mencari tahu dulu siap guru – guru yang akan membimbing anaknya. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterkan masyarakat, kemajuan Negara, dan bangsa pada umumnya.

Menurut E.Mulyasa yang dikutip dari bukunya, ujian berat bagi guru dalam hal kepribadian ini adalah rangsangan yang sering memancing emosinya.¹⁵ Kestabilan emosi amat diperlukan, namun tidak semua orang mampu menahan emosi terhadap rangsangan

¹⁴E.Mulyasa, M. Pd, *Op.Cit*, h.117

¹⁵E.Mulyasa, M. Pd, *Op.Cit*, h.121

yang menyinggung perasaan dan memang diakui bahwa tiap orang mempunyai temperament yang berbeda dengan orang lain. Untuk keperluan tersebut, upaya dalam bentuk latihan mental akan sangat berguna. Guru yang mudah marah akan membuat peserta didik takut, dan ketakutan mengakibatkan kurangnya minat untuk mengikuti pembelajarna serta rendahnya konsentrasi, karena ketakutan menimbulkan kekuatiran untuk dimarahi dan hal ini membelokkan konsentrasi peserta didik.

Banyaknya peserta didik yang berlaku kurang senonoh di masyarakat, terlibat video porno, narkoba dan pelanggaran lainnya, berangkat dari pribadi yang kurang disiplin.oleh karena itu, peserta didik harus belajar disiplin, dan gurulah yang harus memulainya, sebagai guru dia harus memiliki pribadi yang disiplin, arif dan beribawa. Hal ini penting, karena masih sering kita menyaksikan dan mendengar peserta didik yang perilakunya tidak sesuai bahkan bertentangan dengan sikap moral yang baik. Misalnya merokok, rambut gondrong butceri (rambut dicat sendiri), membolos, tidak mengerjakan pekerjaan rumah, membuat keributan di kelas, melawan guru, berkelahi bahkan tindakan yang menjurus pada hal – hal yang bersifat criminal. Dengan kata lain, masih banyak peserta didik yang tidak disiplin, dan menghambat jalannya pembelajaran. Kondisi

tersebut menuntut guru untuk bersikap disiplin, arif dan beribawa dalam segala tindakan dan perilakunya, serta senantiasa mendisiplinkan peserta didik agar dapat mendongkrak kualitas pembelajaran.

Perilaku negative sebagian remaja yang melanggar tata tertib, melanggar moral agama, kriminal dan telah membawa akibat yang sangat merugikan masyarakat. Kenakalan remaja dapat dikatakan wajar, jika perilaku itu dilakukan dalam rangka mencari identitas diri, serta tidak membawa akibat yang membahayakan kehidupan orang lain dan masyarakat. Dalam menanamkan disiplin, guru bertanggung jawab mengarahkan, dan berbuat baik, menjadi contoh, sabar dan penuh pengertian. Guru harus mampu mendisiplinkan peserta didik dengan kasih sayang, terutama disiplin diri (*self-discipline*). Adapun menurut E.Mulyasa yang dikutip dari bukunya mengemukakan bahwa guru harus mampu melakukan hal – hal sebagai berikut.

- a. Membantu peserta didik mengembangkan pola perilaku untuk dirinya
- b. Membantu peserta didik meningkatkan standar perilakunya: dan
- c. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin.¹⁶

¹⁶E.Mulyasa, M. Pd, *Op.Cit*, h.122

Tugas guru dalam pembelajaran tidak terbatas pada penyampaian materi pembelajaran, tetapi lebih dari itu, guru harus membentuk kompetensi dan pribadi peserta didik. Oleh karena itu, guru harus senantiasa mengawasi perilaku peserta didik, terutama pada jam – jam sekolah, agar tidak terjadi penyimpangan perilaku atas tindakan yang indisiplin. Untuk kepentingan tersebut, dalam rangka mendisiplinkan peserta didik guru harus mampu menjadi pembimbing, contoh atau teladan, pengawas dan pengendali seluruh perilaku peserta didik.

Sehubungan dengan uraian di atas, dapat ringkas bahwa kompetensi kepribadian seorang guru adalah mengacu pada diri setiap guru yang dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang memadai, bahkan kompetensi ini akan melandasi atau menjadi landasan bagi kompetensi – kompetensi lainnya. Dalam hal ini, guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran, tetapi dan yang paling penting adalah bagaimana dia menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik. Untuk kepentingna tersebut, dalam bagian ini dibahas dalam berbagai hal yang berkaitan dengan kompetensi kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan beribawa menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Guru merupakan teladan bagi para peserta didik dan semua orang yang menganggap

dia sebagai guru. Terdapat kecenderungan yang besar untuk menganggap bahwa peran ini tidak mudah untuk ditentang, apalagi ditolak. Keprihatinan, kerendahan, kemalasan dan rasa takut, secara terpisah ataupun bersama – sama bisa menyebabkan seseorang berfikir atau berkata “jika saya harus menjadi teladan atau dipertimbangkan untuk menjadi model, maka pembelajaran bukanlah pekerjaan yang tepat bagi saya”. Menjadi teladan merupakan sifat dasar kegiatan pembelajaran, dan ketika seorang guru tidak mau menerima ataupun menggunakan secara konstruktif maka telah mengurangi keefektifan belajar. Sebagai teladan tentu saja pribadi yang baik dan apa yang dilakukan guru akan mendapat sorotan peserta didik serta orang di sekitar lingkungannya yang menganggap atau mengakuinya sebagai guru. Sosok guru merupakan cermin kehidupan bangsa saat ini.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.¹⁷ Dari berbagai sumber yang membahas tentang

¹⁷E.Mulyasa, M. Pd, *Op.Cit*, h.134

kompetensi guru, secara umum dapat didefinisikan dan disarikan tentang ruang lingkup kompetensi profesional guru sebagai berikut.

- a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis dan sebagainya
- b. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik
- c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya
- d. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
- e. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan
- f. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran
- g. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik
- h. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.¹⁸

Seorang guru harus memahami jenis – jenis materi pembelajaran. Beberapa hal penting yang harus dimiliki guru adalah kemampuan menjabarkan materi standar dalam kurikulum. Untuk kepentingan tersebut, guru harus mampu menentukan secara tepat materi yang relevan dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Beberapa kriteria yang harus diperhatikan dalam memilih dan menentukan materi standar yang akan diajarkan kepada peserta didik. Menurut Hasan (2004) yang dikutip oleh Mulyasa menjelaskan, sedikitnya mencakup validitas, keberartian, relevansi, kemenarikan dan kepuasan.

¹⁸E.Mulyasa, M. Pd, *Op.Cit*, h.135

- a. Validitas (*validity*) atau tingkat ketepatan materi. Sebelum memberikan materi pelajaran seorang guru harus yakin bahwa materi yang diberikan telah teruji kebenarannya. Artinya guru harus menghindari memeberikan materi (data, dalil, teori, konsep dan sebagainya) yang sebenarnya masih dipertanyakan atau masih diperdebatkan.
- b. Keberartian atau tingkat kepentingan materi tersebut dikaitkan dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Materi standar yang diberikan harus relevan dengan keadaan dan kebutuhan peserta didik, sehingga bermanfaat bagi kehidupannya. Kebermanfaatan tersebut diukur dari keterpakaian dalam pengemabgan akademis pada jenjang selanjutnya dan keterpakaianya sebagai bekal kehidupan sehari – hari sehingga peserta didik dapat memiliki kepercayaan bahwa ia akan mendapat penghargaan nantinya.
- c. Relevansi (*relevance*) dengan tingkat kemampuan peserta didik, artinya tidak terlalu sulit, tidak terlalu mudah dan disesuaikan dengan variasi lingkungan setempat dan kebutuhan di lapangan pekerjaan serta masyarakat pengguna saat ini dan yang akan datang.
- d. Kemenarikan (*interes*), pengertian menarik di sini bukan hanya sekedar menarik perhatian peserta didik pada saat mempelajari suatu materi pembelajaran. Lebih dari itu materi yang diberikan hendaknya mampu memotivasi peserta didik sehingga peserta didik mempunyai minat untuk mengenali dan mengembangkan keterampilan lebih lanjut dan lebih mendalam dari apa yang diberikan melalui proses belajar mengajar di sekolah.
- e. Kepuasan (*satisfaction*) kepuasan yang dimaksud merupakan hasil pembelajaran yang diperoleh peserta didik benar – benar dapat bekerja dengan menggunakan dan mengamalkan ilmu tersebut. Dengan memperoleh nilai/ insentif yang sangat berarti bagi kehidupannya di masa depan.¹⁹

Dari penjelasan tentang kompetensi profesional disimpulkan bahwa setiap diri guru yang sadar akan profesinya sebagai pendidik untuk dapat terus menambah pengetahuanya dengan cara mengikuti

¹⁹E.Mulyasa,M. Pd, *Op.Cit*,h.138

pelatihan dan pengembangan. Selain itu juga seorang guru harus memahami jenis – jenis materi pembelajaran. Beberapa hal penting yang harus dimiliki guru adalah kemampuan menjabarkan materi standar dalam kurikulum. Untuk kepentingan tersebut, guru harus mampu menentukan secara tepat materi yang relevan dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Adapun seorang guru dapat memahami secara jelas fungsi dan perannya sebagai guru. Oleh karena itu guru harus mampu menentukan secara tepat materi yang relevan dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Beberapa kriteria yang harus diperhatikan dalam memilih dan menentukan materi standar yang diajarkan kepada peserta didik. Kompetensi profesional merupakan salah satu syarat seorang yang memiliki profesi dan bias disebut sebagai pekerjaan mulia salah satunya adalah sebagai guru.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah 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.²⁰ Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam RPP tentang guru yang dikutip oleh Mulyasa, bahwa kompetensi

²⁰E.Mulyasa, M. Pd, *Op.Cit*, h.173

sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk :

- a. Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat.
- b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
- c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan,
- d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.²¹

Guru adalah makhluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan. Guru tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah saja. Guru dalam menjalani kehidupannya seringkali menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Abduhsen mengungkapkan dalam buku standar kompetensi dan sertifikasi guru mengungkapkan bahwa menempatkan profesi guru pada posisi tertinggi dan termulia dalam berbagai tingkat pekerjaan masyarakat.²²

Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri (*independent*), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik, dan lingkungan. Guru harus mampu

²¹*Ibid*,h.173

²²E.Mulyasa,M. Pd, *Op.Cit*,h.174

bertindak dan mengambil keputusan secara cepat, tepat waktu dan tepat sasaran, terutama berkaitan dengan masalah pembelajaran dan peserta didik, tidak menunggu pemerintah atasan atau kepala sekolah. Kompetensi sosial adalah 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. Kompetensi sosial guru memegang peranan penting, kerna sebagai pribadi yang hidup di tengah – tengah masyarakat, guru perlu juga memiliki kemampuan berbaur dengan masyarakat melalui kemampuannya, antara lain melalui kegiatan olahraga, keagamaan dan kepemudaan.

Sedikitnya terdapat tujuh kompetensi sosial yang harus dimiliki guru menurut Mulyasa, agar dapat berkomunikasi dan bergaul secara efektif, baik di sekolah maupun di masyarakat. Ketujuh kompetensi tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut.

- a. Memiliki pengetahuan tentang adat istiadat baik social maupun agama.
- b. Memiliki pengetahuan tentang budaya dan tradisi.
- c. Memiliki kemampuan tentang inti demokrasi.
- d. Memiliki pengetahuan tentang estetika.
- e. Memiliki apresiasi dan kesadaran sosial.
- f. Memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan.
- g. Setia terhadap harkat dan martabat manusia.²³

²³E.Mulyasa, M. Pd, *Op.Cit*, h.176

Dari penjelasan mengenai kompetensi sosial dapat diketahui bahwa guru yang memiliki kepribadian sosial juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri (*independent*), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik, dan lingkungan. Guru harus mampu bertindak dan mengambil keputusan secara cepat, tepat waktu dan tepat sasaran, terutama berkaitan dengan masalah pembelajaran dan peserta didik, tidak menunggu pemerintah atasan atau kepala sekolah. Kompetensi sosial adalah 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. Kompetensi sosial guru memegang peranan penting, karena guru perlu juga memiliki kemampuan berbaur dengan masyarakat melalui keterampilannya, antara lain melalui kegiatan olahraga, keagamaan dan kepemudaan. Kemampuan sosial tersebut juga harus didasari dengan kepekaan terhadap lingkungan luar sekolah yaitu masyarakat luas dan juga orang tua peserta didik. Guru harus memiliki kemampuan sosial yang baik terutama kemampuan dalam berkomunikasi dan bertutur kata.

Dari penjelasan di atas dapat disintesis bahwa keempat kompetensi dasar itu perlu dimiliki seorang guru, terlebih lagi tidak semuanya

itu bisa didapatkan secara langsung dari pendidikan formal guru tetapi juga perlu dilakukannya peningkatan. Ditetapkannya standar kompetensi guru agar standar terintegrasi dengan kinerja guru yang meliputi keempat kompetensi tersebut. Kompetensi pedagogik dan profesional mengacu pada kemampuan guru menguasai bidang mengajar mereka sehingga guru dapat menjalankan tugas keprofesionalanya dengan baik. Sedangkan untuk kompetensi sosial dan kepribadian perilaku baik dan berakhlakul karimah yang harus dicontohkan guru dalam menanamkan nilai-nilai dasar kemanusiaan yang baik dalam dilingkungan peserta didik.

B. Strategi Pengembangan Kompetensi Guru

1. Konsep Startegi

Istilah strategi berasal dari kata Yunani, *strategoia* yang artinya seni atau ilmu untuk menjadi seorang jenderal.²⁴ Konsep ini relevan dengan situasi jaman dulu yang sering diwarnai perang, di mana jenderal dibutuhkan untuk memimpin suatu angkatan perang agar dapat selalu memenangkan perang. Strategi juga diartikan sebagai suatu rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer dan material pada daerah-daerah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.²⁵ Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert Jr, konsep strategi

²⁴Muhammad Darus, *Pengertian dan Konsep Strategi*, <https://darus1987.wordpress.com/2012/10/15/pengertian-dan-konsep-strategi/>, diakses pada tanggal 14 Meil 2015 pukul.03.37

²⁵*Ibid*

didefinisikan berdasarkan dua perspektif berbeda yaitu perspektif apa yang suatu organisasi ingin lakukan (*intends to do*), dan perspektif apa yang organisasi harus lakukan (*eventually does*).²⁶ Ada beberapa pendapat lain tentang pengertian strategi, antara lain:

- a. Strategi didefinisikan sebagai garis besar haluan Negara bertindak untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.
- b. H. M Arifin. Med. Memberikan pengertian strategi adalah sebagai segala upaya untuk menghadapi sasaran tertentu dalam kondisi tertentu untuk mencapai hasil secara maksimal.
- c. Strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran tertentu.²⁷

Secara garis besar, pengertian “strategi” adalah segala upaya yang digunakan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai, baik dalam bidang pendidikan atau lainnya. Strategi tersebut digunakan untuk meningkatkan segala usaha pada perkembangan lain yang lebih baik. Berdasarkan perspektif yang pertama, strategi dapat didefinisikan sebagai program untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi dan mengimplementasikan misinya. Makna yang terkandung dari strategi ini adalah bahwa para manajer memainkan peran yang aktif, sadar dan rasional dalam merumuskan strategi organisasi. Sedangkan pada perspektif kedua, strategi didefinisikan sebagai pola tanggapan atau respon organisasi terhadap

²⁶Muhammad Darius, *Op.Cit*, diakses pada tanggal 14 Mei 2015 pukul.03.37

²⁷Tim Penyusun UIN, *Pdf Bab.II Konsep Strategi*, <http://digilib.uinsby.ac.id/9256/5/bab2.pdf>, diakses pada tanggal 14 Mei 2015 pukul.03.40

lingkungannya sepanjang waktu. Dalam konteks pendidikan, strategi menggambarkan arah tujuan pendidikan yang mengikuti lingkungan yang dipilih dan merupakan pedoman untuk mengalokasikan sumber daya manusia yaitu guru dan peserta didik dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi pasti membutuhkan strategi dalam menghadapi situasi berikut:

- a. Sumber daya yang dimiliki terbatas.
- b. Ada ketidakpastian mengenai kekuatan bersaing organisasi.
- c. Komitmen terhadap sumber daya tidak dapat diubah lagi.
- d. Keputusan-keputusan harus dikoordinasikan antar bagian sepanjang waktu.
- e. Ada ketidakpastian mengenai pengendalian inisiatif.²⁸

Sedangkan strategi dasar dari setiap usaha itu mencakup hal utama dimana hal tersebut meliputi, pengidentifikasian dan penetapan spesifikasi serta kualifikasi hasil yang harus dicapai dan menjadikan sasaran usaha dengan memperhatikan aspirasi dan selera masyarakat, kemudian pertimbangan dan pemilihan jalan pendekatan yang ampuh dalam mencapai sasaran, selanjutnya pertimbangan dan penetapan langkah-langkah yang harus ditempuh dalam mencapai sasaran dan yang terakhir pertimbangan dan penetapan tolak ukur yang baku untuk mengukur tingkat keberhasilan. Dengan demikian strategi pendidikan adalah seni mendayagunakan suatu faktor untuk mencapai sasaran dengan melihat situasi dan kondisi masyarakat

²⁸ Tim Penyusun UIN, *Op.Cit*, diakses pada tanggal 14 Mei 2015 pukul.03.45

yang ada menyangkut juga masalah mengenai hambatan-hambatan fisik maupun non fisik.

Apabila ditelaah lebih dalam strategi diatas menyelesaikan atau meminimalkan masalah serta hambatan dalam pendidikan, juga termasuk salah satu strategi yang dapat dipakai untuk membawa pendidikan ke arah perkembangan selanjutnya. Dalam pembahasan yang sama dalam hal ini “Muchtar Buchori” juga memberi beberapa pemikiran tentang strategi yang dipakai dalam menghadapi masalah dalam pendidikan, yaitu dua strategi dalam hal ini yaitu,

“strategi pengembangan system, yang berisi langkah-langkah dasar yang dapat kita tempuh untuk mendorong berbagai lembaga pendidikan untuk saling bersentuhan, saling mengenal, saling membantu dan saling mendekati. Strategi pengarah system, yang berisi langkah-langkah yang dapat kita tempuh untuk meletakkan hubungan langsung antara program pendidikan yang diselenggarakan oleh setiap lembaga pendidikan dengan sejumlah persoalan pembangunan nyata yang terdapat dalam masyarakat.”²⁹

Dari konsep di atas dapat disintesisakan bahwa strategi merupakan suatu cara yang digunakan untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang hendak dicapai, baik dalam bidang pendidikan atau lainnya. Strategi tersebut digunakan untuk meningkatkan segala usaha pada perkembangan lain yang lebih baik. Strategi juga dapat didefinisikan sebagai rancangan program untuk menentukan dan

²⁹Tim Penyusun UIN, *Op.Cit*, diakses pada tanggal 14 Mei 2015 pukul.04.02

mencapai tujuan organisasi dan mengemplementasikan sudah sejauh mana misi organisasi tersebut berjalan. Strategi di bidang pendidikan mencakup berbagai hal atau faktor pendukung utama yaitu dengan melihat bagaimana situasi dan kondisi masyarakat sekitar.

2. Konsep Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia.³⁰ Pengembangan staf (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus diterapkan suatu program pengembangan staf. Seperti yang dikatakan oleh Wukir

Pengembangan staf mendorong munculnya kepekaan sekaligus menyediakan pelatihan teknis dan professional dalam bentuk-bentuk seperti orientasi, mentoring, daftar skil/keahlian, magang, melanjutkan pendidikan, kursus, konferensi, seminar, pengadaan klub buku atau jurnal, modul-modul dan pengembangan karir.³¹

Pendapat Wukir tersebut dikuatkan oleh Malayu Hasibuan yang menegaskan bahwa pengembangan adalah

Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral

³⁰Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara,2003),h.69.

³¹Wukir,SH. M.Ed, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Presindo,2013),h.70.

karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pekerjaan karyawan.³²

Dari kedua kutipan tersebut dapat diartikan bahwa suatu pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki staf sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Pengembangan tersebut dapat dilaksanakan salah satunya dengan pendidikan dan latihan. Pengembangan kompetensi merupakan upaya yang dilakukan agar staf atau karyawan dapat memiliki kompetensi *professional* yang sejalan dengan tujuan organisasi. Sebuah perusahaan dalam sebuah website menyatakan, “*competence development as professional and personal development of each employee in line with company values, goals and vision.*”³³ Yang berarti bahwa pengembangan kompetensi merupakan pengembangan profesional dan pribadi dari setiap karyawan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, tujuan, dan visi.

Selain itu juga adapun yang dikemukakan oleh Andrew F. Sikula dikutip dari Malayu Hasibuan mengatakan, *Development in reference to staffing and personel matters is a long term educational process utilizing and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose.*³⁴

³²Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2003),h.69.

³³Elkem A Blustar Company, <http://www.elkem.com/en/career/competence-development/>
Diakses 16 April 2015 pukul 01.22

³⁴Malayu S.P Hasibuan, *Op.cit.*,h.70.

Pengembangan, dalam hal ini merujuk pada staf dan kepegawaian, merupakan proses pendidikan jangka panjang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Jelas bahwa pengembangan merupakan proses terarah yang sudah terencana yang memiliki tahapan-tahapan dalam memperdalam konsep keilmuannya. Guru sebagai seorang agen pembelajaran wajib merancang dan mengembangkan proses pembelajaran yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif,serta memberikan kesempatan yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Hal ini juga disepakati oleh Day yang dikutip Wukir bahwa pengembangan Staf yang biasanya dilakukan oleh guru dijelaskan dimana menurutnya :

*Development consists of all natural learning experiences and those conscious and planned activities which are intended to be of direct or indirect benefit to the individual, group or school and which contribute through these, to the quality of education in the classroom.*³⁵

Pengembangan terdiri dari semua pengalaman belajar yang dialami dan kegiatan-kegiatan yang direncanakan dan disengaja yang mana ditunjukkan untuk memeberikan manfaat secara langsung

³⁵Wukir Ragil, *Op.Cit.*,h.72

maupun tidak langsung kepada individu, kelompok atau sekolah dan berkontribusi kepada kualitas pendidikan di ruang kelas serta diluar kelas. Dikutip dari buku *Essentials of Human Resources Management* yang dikemukakan oleh Shaun Tyson menyatakan bahwa “*The development of an organization’s human resources applies to all its employees from the most senior to the most junior*”³⁶, yang artinya pengembangan SDM organisasi berlaku untuk semua staf dari yang paling senior sampai yang paling junior. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul *Perencanaan dan Pengembangan SDM* menyatakan pendapat, sebelum melaksanakan pengembangan SDM ada beberapa komponen yang perlu diperhatikan. Komponen tersebut adalah :

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur
- b. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (Profesional)
- c. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainers*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.³⁷

Dari penjelasan tersebut komponen pengembangan kompetensi harusnya sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dengan

³⁶Shaun Tyson, *Essentials of Human Resources Management*, (USA: Butterworth-Heinemann,2006),h.216.

³⁷Anwar.Prabu. Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama,2003),h.51.

memenuhi persyaratan tertentu dengan mengandalkan pelatih yang berkompoten sehingga hasil peatihan kompetensi tersebut dapat diukur serta dievaluasi secara baik. Pengembangan guru sangat bermanfaat bagi sekolah, guru itu sendiri, peserta didik, masyarakat atau stakeholder yang mempunyai hubungan dengan sekolah. Apabila pengembangan yang dilakukan di dalam organisasi tersebut berjalan dengan baik tidak menutup kemungkinan adanya timbal balik yang positif antara guru dengan sekolah yakni sebagai organisasi sehingga adanya investasi jangka panjang bagi sekolah khususnya dibidang personalia.

Dari penjelasan beberapa ahli diatas dapat disintesisikan bahwa pengembangan merupakan fungsi operasional kedua dari manajemen personalia yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan dalam upaya peningkatan kemampuan teknis guru lama maupun guru baru yang bertugas dikelas maupun diluar kelas, agar dapat memiliki kemampuan teoritis, konseptual dan moral guru. Pengembangan dapat dilakuan salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun komponen utama yang harus ada dalam pengembangan SDM dalam hal ini adalah guru yaitu dengan adanya tujuan pelatihan dan pengembangan yang jelas, adanya pelatih, adanya metode pelatihan yang jelas dan peserta yang dilatih. Komponen tersebut mutlak adanya dalam pengembangan guru khususnya melalui

pengembangan pelatihan. Selain itu juga pengembangan dapat dikatakan sebagai suatu proses yang terarah yang sudah terencana dan juga sistematis. Maksudnya adalah pengembangan harus direncanakan secara matang dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Pengembangan biasanya mengacu kepada kompetensi guru, karena kompetensi guru merupakan hal yang mendasar dalam meningkatkan kemampuan guru di bidang pengetahuan maupun keterampilan.

3. Tujuan Strategi Pengembangan Kompetensi Guru

Pada mulanya istilah strategi digunakan dalam dunia militer yang bertujuan untuk memenangkan suatu peperangan. Seseorang yang berperang dalam mengatur strategi, untuk memenangkan peperangan sebelum melakukan suatu tindakan, seseorang tersebut menimbang bagaimana kekuatan pasukan yang dimilikinya baik dilihat dari kuantitas maupun kualitasnya. Setelah semua diketahui, baru kemudian menyusun tindakan yang harus dilakukan. Dengan demikian dalam menyusun strategi perlu memeperhitungkan berbagai faktor, baik dari dalam maupun dari luar.

Dari ilustrasi tersebut dapat disimpulkan, bahwa tujuan strategi digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam dunia pendidikan, tujuan strategi

diartikan sebagai penguasaan kegiatan *a plan, method, or series of activities designed to achieves a particular education goal*. Menurut Sanjaya Wina yang dikutip oleh Muhammad Rohman dan Sofan Amri mengatakan bahwa.

“istilah strategi sebagaimana banyak istilah lainnya, dipakai dalam banyak konteks dengan makna yang tidak selalu sama. Di dalam konteks belajar-mengajar, strategi berarti pola umum perbuatan guru-peserta didik di dalam perwujudan kegiatan belajar-mengajar. Sifat umum pola tersebut berarti bahwa macam dan urutan perbuatan yang dimaksud tampak dipergunakan dan/atau dipercayakan guru-peserta didik di dalam bermacam-macam peristiwa belajar.”³⁸

Dengan demikian maka tujuan strategi dalam hal ini menunjukkan pada karakteristik perbuatan guru-peserta didik di dalam peristiwa belajar-mengajar. Implisit di balik karakteristik perbuatan itu adalah rasional yang membedakan strategi yang satu dengan strategi yang lain secara fundamental. Istilah lain yang juga dipergunakan untuk maksud ini adalah bagaimana seorang guru mampu mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh dirinya dengan berbagai strategi yang baik dan juga efektif yang diberikan oleh *stakeholder* pada masing-masing lembaga pendidikan tersebut.

³⁸Muhammad Rohman dan Sofan Amri, *Strategi dan Desain Pengembangan Sistem Pembelajaran*, (Surabaya: Prestasi Pustaka, 2013), h.24

4. Aspek-Aspek Pengembangan Kompetensi Guru

Aspek-aspek pengembangan kompetensi guru mengacu pada kompetensi profesi guru yang dijadikan modal awal yang harus dipersiapkan atau diperoleh melalui lembaga pendidikan formal keguruan, sebelum seseorang mempunyai jabatan sebagai guru. Tetapi untuk menuju ke arah pelaksanaan tugas dan tanggungjawab secara profesional, tidaklah cukup dengan berbekal dengan kemampuan yang diperoleh melalui jalur pendidikan formal tersebut, maka itu perlu dilakukan pengembangan kompetensi guru. Konsep pengembangan kompetensi guru menurut Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang tenaga pendidik dan kependidikan yang dikutip dari Iskandar Agung menyatakan bahwa “kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.”³⁹ Spencer yang dikutip dalam Noor Fuad dan Gofur Ahmad menyatakan beberapa jenis komponen yang membentuk sebuah metode atau strategi pengembangan kompetensi guru yang dapat dilakukan oleh guru yakni sebagai berikut:

a. *Motives*

Motives merupakan konsistensi berpikir mengenai sesuatu yang diinginkan atau dikehendaki oleh seseorang sehingga menyebabkan suatu kejadian. Motif tingkah laku dapat

³⁹Iskandar Agung, *Menghasilkan Guru Kompeten & Profesional*,(Jakarta: Bee Media,2012).,h.75.

dijabarkan dengan istilah tertentu, seperti mengendalikan, mengarahkan, membimbing, memilih untuk menghadapi kejadian atau tujuan tertentu

b. *Traits*

Traits adalah karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap informasi atau situasi tertentu

c. *Self Concept*

Self concept merupakan sikap, nilai atau imajinasi seseorang

d. *Knowledge*

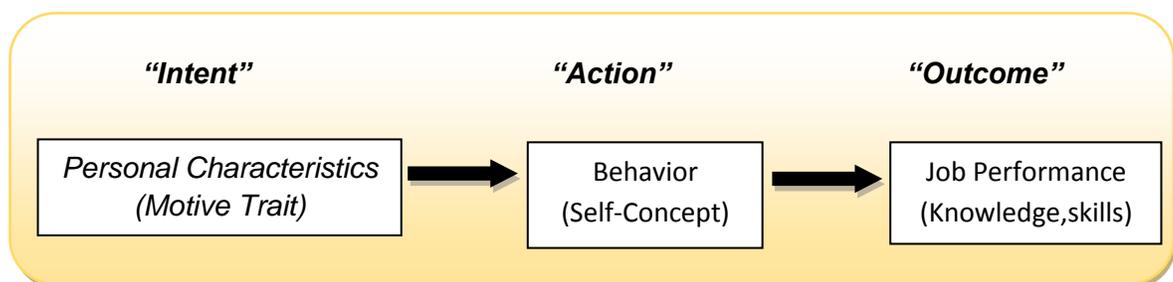
Knowledge merupakan informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu

e. *Skills*

Skills merupakan kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas fisik atau mental tertentu.⁴⁰

Terkait dengan hal tersebut, Syaiful F. Prihadi yang dikutip dari Noor Fuad dan Gofur mengemukakan bahwa kompetensi-kompetensi *motive*, *trait*, dan *self concept* memprediksikan tindakan-tindakan perilaku keterampilan. Pada gilirannya kompetensi-kompetensi itu akan memprediksikan *outcomes* kinerja, model *causal flow motives/traits*, perilaku, dan *outcome* sebagaimana gambar berikut ini.⁴¹

Gambar 2.1
Model Causal Flow Motive, Perilaku, dan Outcome



⁴⁰Noor Fuad & Gofur Ahmad, *Op.Cit.*, h.24

⁴¹Noor Fuad & Gofur Ahmad, *Op.Cit.*,h.25.

Dari gambar di tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi selalu bermuatan maksud, dimana adanya strategi yang merupakan *force motive* atau *trait*, dimana adanya dorongan kuat dari dalam diri guru untuk berubah sehingga hal tersebut yang menyebabkan *action* menuju sebuah *outcome* yang lebih baik dikemudian hari. Selanjutnya dimana pada tahapan intent dibutuhkan karakter personal (*Personal Characteristics*) yang kuat agar dapat mempunyai kemampuan untuk bertindak (*Action*) sehingga staf tersebut dapat diterima dilingkunganya secara positif (*Behavior*) sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik (*Job Performance*). Guru sebagai tenaga profesional bertugas merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses dan hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian, membantu pengembangan pengelolaan program sekolah serta mengembangkan keprofesian secara berkesinambungan. Sesuai dengan tugas dan fungsinya serta adanya perkembangan di dalam masyarakat serta tuntutan zaman, guru sekarang dituntut untuk memiliki kompetensi yang terstandar. Kompetensi guru lebih bersifat personal dan kompleks serta merupakan satu kesatuan utuh yang menggambarkan potensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai yang dimiliki seorang guru terkait dengan profesinya yang dapat direpresentasikan dalam bentuk berpikir dan bertindak dalam bentuk kinerja guru dalam

mengelola pembelajaran di sekolah agar menjadi lebih baik lagi di era globalisasi saat ini.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek pengembangan kompetensi guru meliputi *motive*, *trait*, dan *self concept* yang merupakan suatu bentuk cara atau usaha dalam meningkatkan kemampuan guru baik dari ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Aspek-aspek tersebut dapat digunakan sebagai salah satu penentu sukses atau tidaknya pendidikan yang berjalan di dalam sekolah tersebut. Karena dengan adanya aspek-aspek tersebut maka seorang guru dapat memiliki suatu *action* yang positif dalam meningkatkan kualitasnya sebagai seorang guru di dalam kelas maupun diluar kelas.

5. Mekanisme Strategi Pengembangan Kompetensi Guru

Mekanisme strategi pengembangan kompetensi guru terbagi atas beberapa kegiatan, yaitu kegiatan perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi. Dimana dalam evaluasi tersebut terdapat pengawasan dan pengendalian. Perencanaan ialah gambaran tentang apa yang akan dicapai, yang kemudian memberikan pedoman, garis-garis besar tentang apa yang akan dituju.⁴² Perencanaan merupakan suatu proses yang melibatkan penentuan sasaran atau tujuan organisasi, menyusun

⁴²Soekarno K, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: CV Miswar, 2002), h.71

strategi yang menyeluruh untuk mencapai sasaran yang ditetapkan, dan mengembangkan hierarki rencana secara menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan. Dalam sebuah perencanaan perlu melibatkan beberapa *stake holder* yang berperan penting dalam proses perencanaan strategi pengembangan kompetensi guru. Robbins dan Coulter yang dikutip Ernie Tisnawati mengemukakan definisi perencanaan sebagai berikut:

*Planning is a process that involves defining the organization's goals, establishing an overall strategy for achieving those goals, and developing a comprehensive set of plans to integrate and coordinate organizational work.*⁴³

Berdasarkan definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa perencanaan adalah sebagai sebuah proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi, menentukan strategi untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut secara menyeluruh, serta merumuskan sistem perencanaan yang menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi hingga tercapainya tujuan organisasi. Caranya dengan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam setiap perencanaan mengenai hal-hal yang akan dilakukan, terdapat langkah-langkah yang meliputi :

- a. Menentukan dan merumuskan tujuan yang hendak dicapai.

⁴³Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Bandung: Kencana, 2005), h. 96

- b. Meneliti masalah atau pekerjaan yang akan dilakukan.
- c. Mengumpulkan data dan informasi pekerjaan yang akan dilakukan.
- d. Menentukan tahap kegiatan
- e. Merumuskan bagaimana pekerjaan itu akan diselesaikan.⁴⁴

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan dalam suatu kegiatan adalah faktor yang sangat penting agar segala sesuatu yang menyangkut dengan tujuan yang ingin dicapai dapat diperoleh. Setiap perencanaan suatu kegiatan terdapat tujuan yang akan dicapai, meneliti aktivitas yang akan dilakukan, mengumpulkan data, merumuskan pemecahan masalah, dan bagaimana cara penyelesaian aktivitas tersebut. Perencanaan pengembangan kompetensi di sekolah yaitu diawali dengan melakukan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi bagi guru.

Adapun prosedur selanjutnya setelah menganalisis kebutuhan yaitu:

- a. Wakil Kepala Sekolah menyusun program kegiatan pengembangan kompetensi bagi karyawan untuk disetujui Kepala Sekolah.
- b. Rencana kegiatan pengembangan mencakup antara lain jenis kegiatan pengembangan, waktu dan durasi, tempat pengembangan, biaya, dan sumber pembiayaan.
- c. Rencana kegiatan pengembangan kompetensi dilakukan pada akhir tahun pelajaran untuk kegiatan pengembangan tahun pelajaran yang akan datang.⁴⁵

⁴⁴M.Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: PT.Remaja Rosdakarya, 1995), h.15

⁴⁵Suzukiyanto, <http://www.docstoc.com/docs/88364948/2-Pengembangan-Kompetensi-Guru> diakses pada 1 februari 2014 pukul 23.06

Selanjutnya menurut Ngalim Purwanto dijelaskan bahwa syarat-syarat menyusun perencanaan perlu diperhatikan :

- a. Perencanaan harus didasarkan atas tujuan yang jelas.
- b. Bersifat sederhana, realistis, dan praktis.
- c. Terinci, memuat segala uraian serta klasifikasi kegiatan dan rangkaian tindakan sehingga mudah dipedomani dan dijalankan.
- d. Memiliki fleksibilitas sehingga mudah disesuaikan dengan kebutuhan serta kondisi dan situasi sewaktu-waktu.
- e. Terdapat perimbangan antara bermacam-macam bidang yang akan digarap dalam perencanaan itu, menurut urgensinya masing-masing.
- f. Diusahakan adanya penghematan tenaga, biaya, dan waktu serta kemungkinan penggunaan sumber-sumber daya dan dana yang tersedia dengan sebaik-baiknya.
- g. Diusahakan agar sedapat mungkin tidak terjadi adanya duplikasi pelaksanaan.⁴⁶

Dari pada konsep perencanaan tersebut dapat disintesis bahwa perencanaan strategi pengembangan kompetensi guru merupakan langkah awal dalam menentukan pola pengembangan. Perencanaan pengembangan kompetensi guru dalam hal ini meliputi bagaimana menganalisis kebutuhan guru dan sumber daya yang dimiliki (dana, waktu, tempat, narasumber) sehingga dapat dibentuk panitia dan tahapan yang menyesuaikan dengan kegiatan serta sasaran dan tujuan pendidikan institusional yang ingin dicapai bersama. Adanya perencanaan diusahakan juga dapat menghemat

⁴⁶M.Ngalim Purwanto, *Op.Cit.*,h.15

tenaga, biaya, dan waktu serta kemungkinan penggunaan sumber-sumber daya dan dana yang tersedia dengan sebaik-baiknya.

Setelah membuat perencanaan yang matang, maka untuk mengimplementasikan perencanaan tersebut yaitu dengan dilaksanakannya pelaksanaan strategi pengembangan kompetensi guru dimana pelaksanaan tersebut dapat diartikan yaitu tahap selanjutnya setelah perencanaan yang dilakukan dengan melibatkan segala sumber daya untuk merealisasikan tujuan. Pelaksanaan program pengembangan bersifat situasional. Ini artinya dengan penekanan pada perencanaan yaitu melalui perhitungan kepentingan sekolah dan kebutuhan, penerapan tercermin pada penggunaan metode-metode tertentu dalam proses belajar mengajar. Adapun metode-metode dalam pengembangan yaitu:

a. *On the job training*

On the job training merupakan metode yang dilakukan dengan cara peserta/guru bekerja langsung di tempat pekerjaan dibawah bimbingan pengawas/kepala sekolah.

b. *Vestibule*

Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas yang biasanya diselenggarakan oleh perusahaan industri melalui percobaan alat-alat.

c. *Demonstration and example*

Demonstration and example adalah metode yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

d. *Simulation*

Simulasi merupakan metode yang dibuat dengan situasi atau kejadian yang mirip dengan sebenarnya sehingga peserta dapat belajar memahami kondisi serupa.

e. *Apprenticeship*

Apprenticeship merupakan metode untuk mengembangkan pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek pekerjaannya.

f. *Classroom methods*

Classroom methods merupakan pertemuan dalam kelas yang meliputi pengajaran/ceramah, *conference* (rapat), metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi dan metode seminar. Metode ini merupakan metode yang paling umum digunakan dalam kegiatan pengembangan. Kegiatan pengembangan kompetensi guru biasanya dilakukan di dalam ruang seperti seminar, *workshop*, *In House Training* dan kegiatan lainnya.⁴⁷

Pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi merupakan implementasi dari perencanaan yang berupa kegiatan-kegiatan yang terlaksana dengan melibatkan segala sumber daya baik itu narasumber, waktu, dana, materi dan sasaran. Kegiatan yang merupakan bagian dari pelaksanaan pengembangan kompetensi guru yang difasilitasi pemerintah dari sekolah yaitu yaitu pendidikan dan latihan (diklat), *workshop*, *In House Training*, KKG, MGMP. Metode yang digunakan pada umumnya yaitu metode kelas seperti rapat, diskusi, seminar dan lain sebagainya. Guru itu merupakan pribadi yang juga dapat mengembangkan dirinya secara aktif seperti melalui mengikuti karya ilmiah, membaca buku, mengikuti pelatihan, mengikuti *workshop* atau seminar dan mencari sumber di internet.

Tahap selanjutnya setelah adanya pelaksanaan yaitu dengan duadakanya evaluasi. Evaluasi merupakan proses berkelanjutan

⁴⁷Malayu Hasibuan, *Op.Cit.*, h.77

menentukan nilai dan kebermanfaatan dari kegiatan yang telah dilakukan. Evaluasi pengembangan kompetensi penting untuk mengetahui apakah terjadi perubahan sikap, ketrampilan dan pengetahuan pada guru. Evaluasi bertujuan untuk mengambil keputusan dalam tindakan yang akan dilakukan selanjutnya. Oleh karena itu evaluasi bersifat berkelanjutan agar dapat dinilai kebermanfaatan suatu kegiatan. Cross yang dikutip Sukardi mengatakan, *“evaluation is a process which determines the extent to which objectives have been achieved.”*⁴⁸ Ini menyiratkan bahwa evaluasi merupakan proses yang menentukan kondisi, dimana suatu tujuan telah dapat dicapai. Definisi ini menerangkan secara langsung hubungan evaluasi dengan tujuan suatu kegiatan yang mengukur derajat, di mana suatu tujuan dapat dicapai. Seperti yang dijelaskan oleh Sukardi ada beberapa prinsip evaluasi di bidang pendidikan dapat dilihat seperti berikut ini:

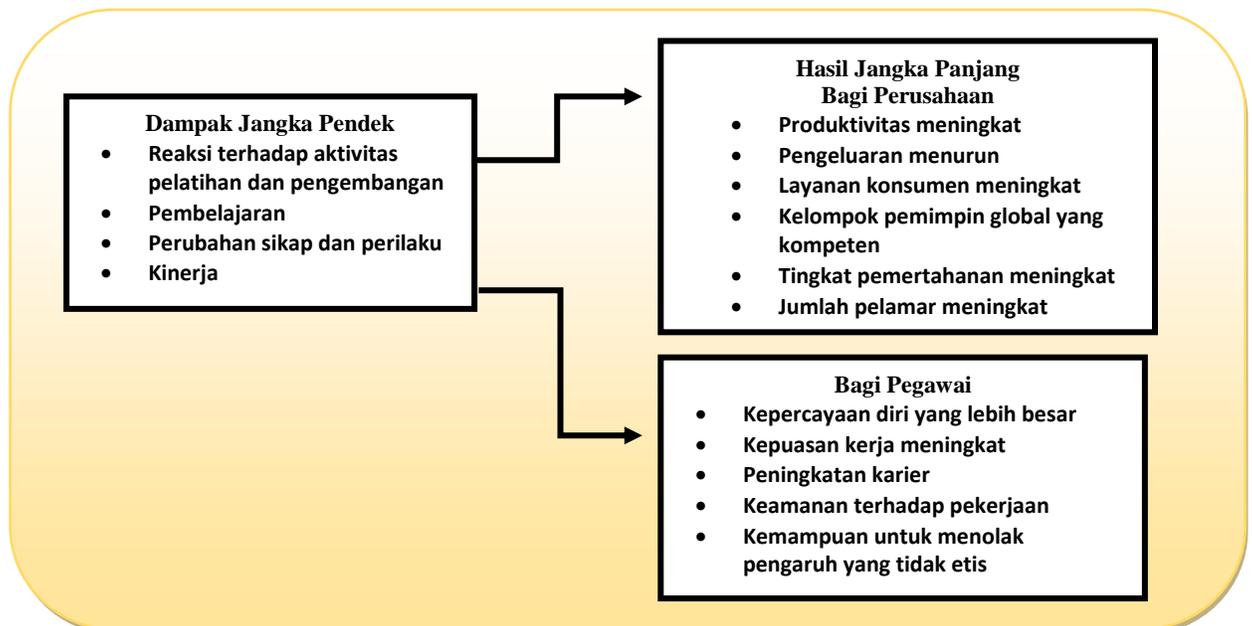
- a. Evaluasi harus masih dalam kisi-kisi kerja tujuan yang telah ditentukan.
- b. Evaluasi sebaiknya dilaksanakan secara komprehensif.
- c. Evaluasi dielenggarakan dalam proses yang kooperatif antara guru dan peserta didik
- d. Evaluasi dilaksanakan dalam proses kontinu.
- e. Evaluasi harus peduli dan memepertimbangkan nilai-nilai yang berlaku.⁴⁹

⁴⁸H.M. Sukardi, *Evaluasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2008), h.1

⁴⁹H.M. Sukardi, *Op.Cit.*,h.5

Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu "peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan juga perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja."⁵⁰ Dalam pelaksanaan evaluasi ada beberapa dampak yang ditimbulkan dalam pelatihan dan pengembangan diantaranya seperti pada gambar berikut.⁵¹

Gambar 2.2
Mengevaluasi Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan



⁵⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 202

⁵¹ Ibid, h.203

Gambar tersebut menunjukkan berbagai kemungkinan pengukuran efektivitas pelatihan dan pengembangan menjadi dua kategori yaitu dampak jangka pendek dan hasil jangka panjang. Biasanya, perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan dengan harapan mereka dapat mendapatkan hasil jangka panjang. Akan tetapi, ketika harus mengevaluasi efektivitas upayanya, mereka biasanya hanya menilai dampak jangka pendeknya. Lagipula, evaluasi biasanya berfokus pada pencapaian sasaran perusahaan dan hanya sedikit memperhatikan sasaran pegawai secara perseorangan. Untuk mengukur efektivitas dan dampak dari kegiatan pengembangan kompetensi guru maka dilakukan evaluasi pengembangan kompetensi guru. Penilaian efektivitas pengembangan kompetensi mencakup antara lain: kompetensi, kinerja, motivasi, kerjasama, disiplin, keteladanan. Penilaian dilakukan oleh kepala sekolah/wakil kepala sekolah.

Dari penjelasan mengenai evaluasi tersebut dapat disintesis bahwa evaluasi pengembangan kompetensi guru merupakan penilaian yang penting dilakukan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu kegiatan. Begitu pula dengan kegiatan pengembangan kompetensi guru, evaluasi pengembangan kompetensi guru merupakan langkah untuk melihat manfaat dari hasil pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan

melalui sikap, ketrampilan dan pengetahuan guru. Evaluasi dilakukan dengan melakukan penilaian oleh pimpinan atau pihak yang berhak melakukan evaluasi.

Dari penjelasan tersebut mengenai mekanisme strategi pengembangan kompetensi guru yang meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan juga evaluasi. Dapat disintesis bahwa perencanaan pengembangan kompetensi guru merupakan langkah awal dalam menentukan pola pengembangan. Perencanaan pengembangan kompetensi guru dalam hal ini meliputi bagaimana menganalisis kebutuhan guru dan sumber daya yang dimiliki (dana, waktu, tempat, narasumber) sehingga dapat dibentuk panitia dan tahapan yang menyesuaikan dengan kegiatan serta sasaran dan tujuan pendidikan institusional yang ingin dicapai bersama. Pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi merupakan implementasi dari perencanaan yang berupa kegiatan-kegiatan yang terlaksana dengan melibatkan segala sumber daya baik itu narasumber, waktu, dana, materi dan sasaran. Serta evaluasi pengembangan kompetensi guru merupakan langkah untuk melihat manfaat dari hasil pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui sikap, ketrampilan dan pengetahuan guru.

C. Penelitian Relevan

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dan kesamaan kajian dengan penelitian ini. Seperti kajian yang dilakukan oleh Debora tahun 2014 dengan judul **“Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja di SMAN 47 Jakarta Selatan”**. Penelitian tersebut mengkaji mengenai upaya yang dilakukan dinas pendidikan dalam mengembangkan kompetensi guru di kota Jakarta Selatan dilihat dari pengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Adapun subfokus penelitian terletak pada perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan dampak. Perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan dampak merupakan proses berkesinambungan yang berperan dalam mempengaruhi tingkat keberhasilan pencapaian tujuan yang diharapkan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan dampak yaitu

1. Perencanaan pengembangan kompetensi guru di SMA Negeri 47 Jakarta dilakukan dengan alasan utama untuk menyeimbangkan dengan perkembangan zaman dan IPTEK agar program pengembangan kompetensi dapat mencapai tujuan pendidikan institusional. Perencanaan melibatkan pihak-pihak yang mengetahui kebutuhan pengembangan terutama pihak kurikulum. Perencanaan

dilakukan bertahap melalui identifikasi kebutuhan pengembangan, kemudian dianalisis dan dirumuskan solusinya dalam rapat kerja.

2. Pelaksanaan pengembangan kompetensi guru di SMA Negeri 47 Jakarta telah berjalan walaupun masih terdapat kendala. Kendala datang dari terbatasnya dana yang tersedia, namun keadaan ini masih dapat diantisipasi sehingga pelaksanaan tetap berjalan. Pengembangan kompetensi yang dilaksanakan SMA Negeri 47 dilakukan internal maupun eksternal. Pelaksanaan internal sekolah seperti kegiatan MGMP, *workshop*, *In House Training*, pembinaan imtaq, *briefing* dan lokakarya. Ini membuktikan adanya upaya sekolah secara mandiri untuk meningkatkan kualitas guru.
3. Evaluasi pengembangan kompetensi guru di SMA Negeri 47 Jakarta telah dilakukan. Dalam menentukan apakah hasil pengembangan sudah sesuai dengan tujuan, maka perlu dilakukan evaluasi. Evaluasi hasil pengembangan kompetensi di SMA Negeri 47 dilakukan melalui pengumpulan laporan setelah kegiatan berlangsung. Kemudian dilakukan *follow up* melalui monitoring kinerja guru secara langsung di kelas oleh pengawas dan evaluasi pada tiap-tiap koord MGMP yang mewakili perbidang studi.
4. Dampak pengembangan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 47 Jakarta yaitu dengan adanya pengembangan kompetensi guru maka membawa pengaruh positif bagi perbaikan dan

peningkatan kinerja guru. Dampak yang diberikan yaitu baik melalui cara berpikir, sikap, kemampuan dan ketrampilan guru yang berdampak bagi kinerjanya terutama dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.