

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DALAM  
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU  
(Study Deskriptif di SMA Negeri 68 Jakarta)**



**HENNY AZRI PRATAMA  
1445076180  
Manajemen Pendidikan**

Skripsi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2011**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentuk pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Sebagai suatu kegiatan yang sadar akan tujuan, maka dalam pelaksanaannya berada dalam suatu proses yang sistematis di setiap jenis dan jenjang pendidikan. Sistematis oleh karena proses pendidikan berlangsung melalui tahap-tahap bersinambungan (prosedural) dan sistemik oleh karena berlangsung dalam semua situasi dan kondisi, di semua lingkungan yang ada saling mengisi (lingkungan rumah, sekolah, dan masyarakat).<sup>1</sup>

Tidak ada permasalahan dalam aspek kehidupan yang lebih banyak memperoleh perhatian dari kalangan masyarakat luas dari pada pendidikan, khususnya yang diselenggarakan melalui sistem persekolahan. Sebagian permasalahan yang timbul adalah mutu pendidikan yang dianggap kurang memuaskan dan keluaran yang tidak

---

<sup>1</sup> Umar, Tirtarahardja dan La, Sulo, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2005), hal. 34

tertampung oleh pasaran kerja. Permasalahan yang timbul tersebut pada akhirnya, dalam mencari pemecahannya, tidak jarang tudingan ditujukan kepada guru, yang dinyatakan kurang berkompeten dan kurang memiliki kemampuan dalam mendidik.

Salah satu hal penting untuk membangun pendidikan adalah pengadaan guru yang bermutu, serta tersedianya fasilitas belajar, terutama buku pelajaran. Proses pendidikan dapat berlangsung dalam kondisi apapun tetapi kalau tidak tersedia guru baik secara kuantitas maupun kualitas, maka sulit untuk melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas. Dengan demikian publik memandang keberhasilan untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu yang nantinya menghasilkan lulusan dengan berbagai kemampuan adalah tanggung jawab guru sebagai tenaga pendidik.

Selain itu, cepatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberi dorongan dan tekanan pada institusi pendidikan untuk membenahi diri dalam berbagai hal seperti perbaikan fasilitas, struktur organisasi dan sumber daya manusia (SDM), termasuk di dalamnya staf pengajar atau guru. Lembaga pendidikan bukan hanya membutuhkan penambahan personil tetapi yang lebih penting adalah pengembangan kompetensi dari personil tersebut. Karena guru merupakan sosok yang bertanggung jawab dalam memberi kontribusi

pada pengembangan ilmu dan pengembangan potensi siswa secara optimal dan maksimal.

Profesionalisme dalam pendidikan perlu dimaknai *he does his job well*. Artinya, guru harus menjadi orang yang memiliki insting pendidik, paling tidak mengerti dan memahami peserta didik. Guru harus menguasai secara mendalam minimal satu bidang keilmuan. Guru harus memiliki sikap integritas profesional. Guru sebagai pendidik professional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya.<sup>2</sup> Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru sehari-hari, apakah ada yang patut diteladani atau tidak. Guru adalah figur sentral dalam dunia pendidikan.

Guru yang profesional selain mereka berkualifikasi akademis juga dituntut memiliki kompetensi, memiliki pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki dihayati dan dikuasainya dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Untuk itu guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, sehingga perlu dikembangkan kompetensinya sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan professional.

---

<sup>2</sup> Soetjipto dan Raffles, Kosasi, *Profesi Keguruan* (Jakarta, Rineka Cipta) 2007, h. 42

Guru juga harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Di sinilah tugas guru untuk senantiasa meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan, meningkatkan kualitas pendidikannya sehingga apa yang diberikan kepada peserta didiknya tidak terlalu ketinggalan dengan perkembangan kemajuan zaman.

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. Ini akan membantu peserta didik mencapai standar isi dan standar kompetensi lulusan yang diharapkan.

Masalah profesionalisme guru adalah isu yang paling serius diantara permasalahan lain yang dihadapi guru. Pembicaraan mengenai problematika guru sering sampai pada kesimpulan bahwa sampai hari ini sepertinya guru "belum percaya diri" menyebut profesi mereka sebagai sebuah profesi yang sejajar dengan profesi lainnya, seperti dokter, pengacara, hakim, atau psikolog.

Dengan kata lain, guru seperti "tak bisa" menyebut diri mereka sebagai seorang profesional yang sejajar dengan para profesional di bidang yang lain. Hal ini disebabkan karena mereka sadar bahwa suatu jenis pekerjaan yang disebut profesi idelnya memiliki kedudukan lebih dibanding dengan pekerjaan lain yang tidak dianggap sebagai profesi. Kedudukan lebih itu bisa berupa materiil maupun spiritual. Selain itu, untuk menjadi profesional harus memenuhi kriteria dan persyaratan tertentu.

Dengan persyaratan minimum kualifikasi akademik sebagaimana diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005, diharapkan guru benar-benar memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran. Kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi pertama, dimensi kompetensi pedagogik, dimensi ini merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik serta pengelolaan kelas. Kedua, dimensi kompetensi professional yaitu kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam. Ketiga, dimensi kompetensi kepribadian (personal), dimensi ini merupakan kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik. Keempat, dimensi komunikasi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi serta berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua atau wali, dan masyarakat sekitar., dimana hal itu diharapkan dapat diperoleh secara penuh melalui pendidikan profesi.

Hingga saat ini secara kuantitatif populasi guru di Indonesia sangat besar. Secara nasional masih banyak guru yang belum memenuhi persyaratan kualifikasi akademik. Data tahun 2008 jumlah guru yang belum memenuhi kualifikasi S-1/DIV sebanyak 1.656.548. Guru yang tidak memenuhi kualifikasi dapat mengakibatkan terhambatnya proses pembelajaran yang berimplikasi pada tersendatnya pencapaian tujuan pendidikan. Selanjutnya agar kegiatan pembelajaran dapat terlaksana dengan baik, setiap guru dituntut untuk memiliki pengetahuan yang memadai mengenai proses pembelajaran. Pengetahuan tersebut antara lain pengetahuan tentang bagaimana membuat sebuah desain pembelajaran atau desain instruksional.

Selain itu, guru yang tidak berlatar belakang disiplin ilmu keguruan dapat diasumsikan tidak memiliki pengetahuan yang memadai tentang desain instruksional. Sebaliknya guru yang *mismatch* (mengajar diluar bidang keahliannya) tidak memiliki penguasaan ilmu atau mata pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diembannya yang harus disampaikan kepada peserta didiknya. Banyak guru yang mengajarnya tidak sesuai dengan pendidikannya. Akibatnya kegiatan pembelajaran jadi tidak optimal. Kondisi *mismatch* tersebut berdampak guru menjadi tidak dapat memberdayakan dan mengembangkan diri secara baik, kompetensi lulusan tidak akan dapat diwujudkan karena yang mengajar juga tidak

berkompeten. Hal itulah yang membuat guru terlihat tidak memiliki kompetensi sebagai guru yang professional.

Untuk mempercepat seluruh guru memenuhi persyaratan kualifikasi pendidikan yang diharapkan tuntas pada tahun 2015 sesuai dengan amanat UU Nomor 14 Tahun 2005, pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional sejak tahun 2006 memberikan subsidi peningkatan kualifikasi guru pada satuan pendidikan dasar dan menengah yang sedang dan akan menempuh pendidikan jenjang S1/D-IV, baik guru PNS maupun guru bukan PNS. Sejalan dengan itu, pelaksanaan sertifikasi guru yang telah dimulai sejak tahun 2007 akan terus dilakukan, sehingga diharapkan guru-guru yang ada dan telah memenuhi persyaratan dapat memperoleh sertifikat sesuai dengan kriteria dan rentang waktu yang ditetapkan dalam undang-undang.

Sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat untuk guru dan dosen yang menjadi alasan legalitas bagi yang bersangkutan untuk menjalankan tugas sebagai tenaga pendidikan. Lebih lanjut, dengan adanya sertifikasi kompetensi, dapat diketahui mana guru yang dapat layak mengajar dan guru yang tidak layak mengajar. Pada tahun 2007 lebih dari 170.000 guru diberi beasiswa untuk peningkatan kualifikasi setara S1/D4, dan akan ditingkatkan terus dari tahun ke tahun. Sehingga delapan tahun kemudian, sesuai dengan amanat UU No. 14 Tahun 2005, diharapkan guru-guru kita sudah berkualifikasi S1/D4.



Pemerintah juga memberi apresiasi tinggi kepada Pemerintah Daerah yang telah melakukan langkah-langkah nyata untuk membantu guru dalam rangka peningkatan kualifikasinya. Disamping itu pada tahun 2007 sekitar 200.000 guru menempuh uji sertifikasi untuk mendapatkan sertifikat pendidik, dan akan ditingkatkan terus dari tahun ke tahun. dengan berjalannya kegiatan ini sangat diharapkan kompetensi guru pun akan semakin meningkat tiap tahunnya.

Penjaminan mutu lewat sertifikasi kompetensi guru juga akan mampu memberikan kepercayaan kepada stakeholder. Jika guru memiliki sertifikat kompetensi yang merupakan pengakuan terhadap kompetensi dan profesi untuk melaksanakan tugas sebagai guru, stakeholder akan percaya bahwa guru yang akan mendidik, mengajar, melatih dan membimbing anak-anak yang mereka percayakan akan mendapat pelayanan optimal baik di dalam penyediaan fasilitas pendidikan maupun dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Diharapkan dengan upaya itu hasil pendidikan yang dicapai juga akan lebih baik.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut, guru dituntut untuk sadar akan betapa pentingnya meningkatkan mutu dirinya demi pencapaian tujuan pendidikan. Peningkatan mutu khususnya kompetensi guru dan keprofesionalan guru dapat dicapai melalui suatu program pengembangan. Dan pengembangan kompetensi guru dirasa semakin

penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan.

Kompetensi guru itu merupakan suatu hal mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru, dan kompetensi guru tidak serta merta didapatkan begitu saja, tapi harus ada usaha yang keras untuk memperolehnya. Pada akhirnya kompetensi guru ini merupakan tolak ukur untuk menentukan kualitas guru dan tingkat profesionalisme guru. Karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki guru akan semakin meningkat pula profesionalisme guru terhadap pekerjaannya.

Selain itu juga, guru harus selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman seperti program sekolah berstandar internasional yang merupakan suatu program yang sedang digalakan pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu sekolah dan menyiapkan para peserta didik di era global. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi dan pembinaan dalam mempersiapkan guru yang professional melalui berbagai pelatihan, sertifikasi dan studi lanjutan sangat penting diikuti oleh guru-guru yang ingin mengembangkan kompetensinya.

SMA Negeri 68 (SMAN 68) merupakan sekolah yang fokus pada pengembangan RSBI (Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional) yang diharapkan menjadi Sekolah Bertaraf Internasional (SBI). SMAN 68

memiliki visi "unggul dalam prestasi, menjadi teladan dalam berperilaku". Dari visi tersebut diharapkan lulusan dari SMAN 68 selain memiliki ilmu sesuai yang diharapkan juga diharapkan memiliki perilaku yang bisa dijadikan teladan bagi sesama. Selain itu, berupaya meningkatkan prestasi akademik di tingkat nasional maupun internasional, menjadi duta seni, budaya dan olahraga tingkat nasional, meningkatkan persentase peserta didik yang diterima di perguruan tinggi baik dalam maupun luar negeri.

Selain kelas RSBI, SMAN 68 juga menyelenggarakan kelas internasional. Perbedaan untuk kelas Internasional dan kelas RSBI terdapat pada kurikulum yang digunakan untuk kelas internasional yaitu Kurikulum Cambridge yang diakui 163 negara di dunia. Kelas internasional pada Sekolah berbasis internasional ini, mengacu pada kurikulum Cambridge University of London Inggris atau IGCSE, sehingga bahasa pengantar pada kelas internasional ini adalah bahasa Inggris. Karena itu, guru-guru yang mengajar di kelas internasional ini selain harus menguasai mata pelajaran yang diajarkan, juga harus menguasai bahasa Inggris

Dengan mengikuti pembelajaran di sekolah ini bertujuan untuk mendapatkan sertifikat internasional dari University of Cambridge International Examination dan Ijazah ujian nasional dari Depdiknas. Kegiatan Pembelajaran di kelas internasional melalui 2 tahapan yaitu :

1. Program *International General Certificate of Secondary Education (IGCSE)* yaitu Program pendidikan dengan menggunakan silabus IGCSE ini akan berlangsung selama 1 tahun atau 2 semester sebelum siswa diberi kesempatan untuk mengikuti ujian cambridge. Selanjutnya pada tahun kedua siswa masuk program A-Level
2. Program A-LEVEL yaitu Program pendidikan yang berlangsung 2 tahun dengan persyaratan bahwa siswa sudah memiliki kemampuan/keterampilan bahasa mendengarkan, berbicara, membaca dan menulis.

Selain itu, dalam proses pembelajarannya dimaksimalkan dengan menerapkan program *as the center* dan *active learning*. Peserta didik harus aktif melakukan riset sendiri dan membuktikan teori-teori yang ada di dalam buku. Hal ini sesuai dengan metode pembelajaran teori kognitif yang menekankan pada proses pembelajaran, yaitu proses yang sangat kompleks. Model pembelajarannya lebih menekankan pada analisis dan eksperimen karena siswa lebih difokuskan pada mata pelajaran sains.

Materi Pelajaran untuk kelas internasional :

1. *Core Subject* :

- a. *IGCSE : English as a Second Language (ESL), English for Academic Purposes (EAP), Mathematics, Chemistry, Biology, Physics*

b. *A-LEVEL : English as a Second Language (ESL), English for Academic Purposes (EAP), Mathematics, Chemistry, Biology, Physics, Business Studies, dan Computing*

2. *Reguler Subject* meliputi : Pendidikan Agama, PPKN, Bahasa Indonesia dan Pendidikan Jasmani

Adapun kriteria guru yang mengajar untuk kelas internasional yaitu memiliki sertifikat standar internasional pada bidang studi sesuai pendidikannya. Bukan hanya peserta didik yang diberlakukan seleksi tetapi pendidik atau guru pun disyaratkan melalui seleksi yang cukup ketat. Para guru yang akan mendidik di kelas internasional harus memiliki nilai Toefl diatas 500. Selain itu, guru akan diuji untuk mengerjakan soal-soal A-level sesuai dengan mata pelajaran bersangkutan. A-level merupakan ujian internasional yang diakui di seluruh belahan dunia.

Berbeda dengan kelas internasional, untuk kelas RSBI kurikulum yang diterapkan adalah kurikulum KTSP yang dipadupadankan dengan penambahan materi-materi yang ada pada kurikulum internasional. Oleh karena itu, guru di kelas RSBI pun harus menguasai materi-materi yang ada pada kurikulum internasional.

Jadi dapat dilihat bahwa, salah satu kendala besar dalam hal ini adalah masih minimnya guru yang mampu berbahasa Inggris, padahal bahasa pengantar sebagian besar mata pelajar di kelas internasional adalah bahasa Inggris dan penguasaan mata pelajaran *Core Subject*

yang sesuai dengan bidang studinya. Selain itu, kemampuan guru dalam menerapkan metode dan model pembelajaran juga sangat berpengaruh karena metode pembelajaran yang diterapkan lebih terpusat pada keaktifan peserta didiknya dan model pembelajarannya lebih menekankan pada analisis dan eksperimen.

Dalam hal ini terlihat cukup jelas bahwa untuk memenuhi target dalam mewujudkan sekolah yang berstandar internasional, harus adanya kesiapan sekolah dalam mengembangkan kompetensi guru sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Oleh karena itu, sekolah sebagai lembaga pendidikan harus dapat menjembatani guru dalam hal mengembangkan kompetensinya.

Berdasarkan pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMAN 68 Jakarta”.

## **B. Fokus Penelitian**

Dalam era yang semakin kompetitif, guru dituntut berkembang lebih baik dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Pengembangan kompetensi guru ini sangat penting karena menyangkut tanggung jawab guru sebagai komponen pendidikan dalam menghasilkan output pendidikan. Oleh karena itu guru hendaknya senantiasa mendapat pengembangan yang dilakukan secara terpadu, sistematis dan

berkelanjutan. Guru harus dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman.

Profesionalisme guru harus didukung oleh kompetensi standar yang harus dikuasai oleh para guru profesional. Kompetensi tersebut adalah pemilikan kemampuan atau keahlian yang bersifat khusus, tingkat pendidikan minimal, dan sertifikasi keahlian haruslah dipandang perlu sebagai prasarat untuk menjadi guru professional, karena kompetensi guru ini merupakan tolak ukur untuk menentukan kualitas guru dan tingkat profesionalisme guru. Cukup besarnya pengaruh pengembangan kompetensi guru terhadap profesionalisme guru akan menimbulkan suatu tema yang menarik dan perlu untuk dikaji lebih mendalam melalui suatu penelitian. Kompetensi guru juga harus selalu *up to date* sesuai perkembangan zaman. Di zaman globalisasi ini, sudah banyak sekolah yang berstandar RSBI bahkan sudah ada yang berstandar internasional.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di sekolah RSBI yaitu sekolah rintisan berstandar internasional. Sekolah yang akan diteliti ini, mempunyai dua kelas yang berbeda dalam hal kurikulumnya, yaitu kelas RSBI dan kelas Internasional. Oleh karena perbedaan itu, peneliti ingin memfokuskan penelitian tentang “Program pengembangan kompetensi guru yang dilakukan baik untuk guru kelas RSBI maupun guru kelas Internasional di SMA Negeri 68 Jakarta.”

### **C. Pertanyaan Penelitian**

Secara operasional, fokus penelitian yang akan dilaksanakan di SMAN 68 Jakarta ini dapat dijabarkan dalam bentuk pertanyaan penelitian (Research Question), sebagai berikut :

- a. Bagaimana Perencanaan program pengembangan kompetensi guru Menengah Atas Negeri 68 Jakarta??
- b. Bagaimana Penetapan program Pengembangan Kompetensi Guru sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 68 Jakarta??
- c. Kompetensi guru yang perlu dikembangkan dalam meningkatkan profesionalisme guru baik guru kelas RSBI maupun kelas Internasional?
- d. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi SMAN 68 Jakarta dalam pengembangan kompetensi guru ?
- e. Bagaimana upaya peningkatan profesionalisme guru di SMAN 68 Jakarta ?

### **D. Tujuan Umum**

Berdasarkan permasalahan penelitian, tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMAN 68 Jakarta yang difokuskan



pada upaya-upaya pengembangan kompetensi guru yang dilakukan baik untuk guru kelas RSBI maupun guru kelas Internasional di SMA Negeri 68 Jakarta. Kompetensi guru kelas internasional tentunya mempunyai perbedaan dengan kompetensi guru di kelas RSBI.

Baik dalam hal kemampuan akademik maupun metode pembelajarannya. Oleh karena itu, peneliti bertujuan untuk mengetahui kompetensi apa saja yang harus dikembangkan oleh guru yang mengajar kelas internasional maupun kelas RSBI, program-program apa yang dilakukan untuk mengembangkan kompetensi guru, kendala atau hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan program-program pengembangan kompetensi guru serta upaya peningkatan profesionalisme guru.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoretis**

Sebagai acuan untuk mengetahui upaya mengembangkan kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMAN 68 Jakarta.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Kepala Sekolah, sebagai bahan informasi dan masukan dalam upaya mengembangkan kompetensi guru sehingga dapat meningkatkan profesionalisme kerja guru yang dipimpinnya.

- b. Bagi Guru, dapat memberikan pemahaman kepada guru akan pentingnya mengembangkan kompetensi pada dirinya dan juga sebagai motivasi atau dorongan para guru untuk lebih mengembangkan kompetensi dan meningkatkan profesionalisme.
- c. Bagi Peneliti, agar dapat memperdalam pengetahuan dan menambah pengalaman baru berkenaan dengan pengembangan kompetensi guru , sebagai upaya untuk mengembangkan kajian mengenai pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru serta sebagai acuan dalam merekomendasikan meningkatkan pengembangan kompetensi guru.

## BAB II

### ACUAN TEORI

#### A. Kompetensi Guru

##### 1. Definisi Kompetensi

Kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, menjelaskan bahwa *Competency is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-reference effective and or superior performance in a job or situation.*<sup>3</sup> Jadi kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja ber kriteria efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan dan situasi tertentu.

Selanjutnya Spencer & Spencer menjelaskan, kompetensi dikatakan *underlying characteristic* karena karakteristik merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi berbagai situasi dan jenis pekerjaan. Dikatakan *causally related*, karena kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Dikatakan *criterion-referenced*, karena kompetensi itu benar-benar

---

<sup>3</sup> Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, *Competence At Work Models For Performance*, (New York, John Wiley & Sons, Inc. 1993) p. 9

memprediksi siapa-siapa saja yang kinerjanya baik atau buruk, berdasarkan kriteria atau standar tertentu.

Sofo mengemukakan "*A competency is composed of skill, knowledge, and attitude, but in particular the consistent applications of those skill, knowledge, and attitude to the standard of performance required in employment*".<sup>4</sup> Dengan kata lain kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan.

Menurut Samana, kompetensi adalah kemampuan kecakapan kerja atau keahlian yang selaras dengan tuntutan bidang kerja yang bersangkutan dan dengan demikian mempunyai wewenang dalam pelayanan sosial di masyarakat. Kecakapan kerja tersebut diejawatahkan dalam perbuatan yang bermakna, bernilai sosial, dan memenuhi standar (criteria) tertentu yang diakui atau disahkan oleh kelompok profesinya atau warga masyarakat yang dilayaninya.<sup>5</sup>

Menurut Charles E. Johnson yang dikutip oleh Moh. Uzer Usman, *Competency as a rational performance wich satisfatorily meets the objective for desired condition*.<sup>6</sup> Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dalam kutipan Moh Uzer Usman, Broke and

---

<sup>4</sup> Sofo. Francesco, *Human Resource Development, Perspective, Roles and Practice Choice. Business and Professional Publishing*, (Warriewood, NWS, 1999) p. 123

<sup>5</sup> A. Samana, *Profesionalisme Keguruan*, (Yogyakarta, Kanisius (Anggota IKAPI), 1994) hal. 44

<sup>6</sup> Uzer. Usman, *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2005) hal. 14

Stone menjelaskan bahwa *Descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful.*<sup>7</sup> Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti.

Robbins menyebut kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.<sup>8</sup> Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

Mc. Ahsan sebagaimana dikutip oleh Mulyasa mengemukakan bahwa kompetensi: *...is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors.*<sup>9</sup> Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat

---

<sup>7</sup> *Ibid.* hal 14

<sup>8</sup> Stephen.P.Robbins, *Organizational Behavior*, (New Jersey, Pearson Education International, 2001), p. 37

<sup>9</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003) hal. 38

melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan definisi diatas dapat diartikan bahwa kompetensi adalah karakteristik individu atau seseorang yang menunjukkan prestasi atau keunggulan dalam suatu pekerjaan dan dilakukan secara konsisten untuk jangka waktu yang panjang. Berarti kompetensi cukup dalam dan menjadi bagian dari kepribadian seseorang untuk dapat memprediksi perilaku di berbagai situasi dan tugas-tugas jabatan. Kompetensi mempengaruhi kinerja yang dapat diukur menurut kriteria atau standar.

## **2. Definisi Guru**

Secara legal formal yang dimaksudkan guru adalah sesiapa yang memperoleh Surat Keputusan (SK), baik dari pemerintah maupun swasta untuk melaksanakan tugasnya, dan karena itu ia memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar di lembaga pendidikan sekolah.<sup>10</sup> Sedangkan menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 (Undang-Undang Tentang Guru dan Dosen) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

---

<sup>10</sup> Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta : Hikayat, 2006), hal. 11

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, guru ialah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.<sup>11</sup> Hamzah B. Uno, menegaskan bahwa guru merupakan orang yang harus digugu dan ditiru, dalam arti orang yang memiliki kharisma atau wibawa yang perlu ditiru dan diteladani.<sup>12</sup> WJS Poerwadarminta dalam kamus umum bahasa Indonesia yang disusunnya mengartikan bahwa guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar.<sup>13</sup> Dalam Ensiklopedi bebas Wikipedia, pengertian guru menggambarkan guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Guru adalah merupakan seorang sosok panutan bagi masyarakat, bukan saja bagi murid-muridnya, namun juga bagi rekan seprofesi, lingkungan maupun bagi bangsa ini. Seorang guru adalah contoh dan suri tauladan yang baik yang merupakan penggambaran kehidupan sosial kemasyarakatan. masyarakat akan dipandang beradab bisa dilihat dari sosok guru sebagai pendidik masyarakat. Guru adalah pembuat keputusan yang berwawasan. Mereka memahami murid-murid mereka, mampu menjabarkan materi pelajaran untuk membuatnya pendidikan yang dapat disederhanakan bagi mereka, dan ketika mengajar, tahu apa

---

<sup>11</sup> Dep. Pend. Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,( Balai Pustaka, Jakarta, 1990),h.288.

<sup>12</sup> H. Hamzah B. Uno, *Profesi kependidikan. Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2008), h. 15.

<sup>13</sup> WJS Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*,(Jakarta: Balai Pustaka, 2007) h.393

yang harus dikerjakannya. Menurut Gazali. A. De Queljoe, guru adalah pelajar seumur hidup.<sup>14</sup>

Jadi dapat diartikan bahwa guru adalah profesi yang mempersiapkan sumber daya manusia untuk menyongsong pembangunan bangsa dalam menghadapi masa depan yang lebih baik. Guru dengan segala kemampuannya dan daya upayanya mempersiapkan pembelajaran bagi peserta didiknya. Dalam situasi apapun, jabatan guru tetap dinilai oleh warga masyarakat sebagai pemberi inspirasi, penggerak, dan pelatih dalam penguasaan kecakapan tertentu bagi sesama, khususnya bagi para siswa agar mereka siap untuk membangun hidup beserta lingkungan sosialnya.

Dapat dipastikan bahwa guru yang semakin bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri peserta didiknya dan perkembangan masyarakatnya. Guru yang bermutu mampu berperan sebagai pemimpin di antara kelompok peserta didiknya dan juga diantara sesamanya. Guru juga mampu berperan sebagai fasilitator pengajaran, sebagai nara sumber yang siap memberi konsultasi secara terarah bagi peserta didiknya dan mampu merancang serta melaksanakan langkah-langkah pengajaran dan memandu belajar peserta didik secara produktif.

### **3. Definisi Kompetensi Guru**

---

<sup>14</sup> A. Samana, *op.cit*, hal. 15



Kompetensi keguruan menunjukkan kuantitas serta kualitas layanan pendidikan yang dilaksanakan oleh guru yang bersangkutan secara terstandar.<sup>15</sup> Majid menjelaskan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.<sup>16</sup> Menurut Syah (2000:230), “kompetensi” adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya, dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.<sup>17</sup>

Kompetensi guru (*teacher competency*) *the ability of a teacher to respons perform has or her duties appropriately*. Kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.<sup>18</sup> Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan

---

<sup>15</sup> *ibid*, hal. 44

<sup>16</sup> Abdul. Majid, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2005) hal.6

<sup>17</sup> Muhibbin.Syah,. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2000) hal 230.

<sup>18</sup> Uzer. Usman, *op.cit.* hal. 14

kewajiban-kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak.<sup>19</sup> Sifat tanggungjawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diartikan bahwa, kompetensi guru merupakan suatu hal yang mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru, dan kompetensi guru tersebut tidak serta merta didapatkan begitu saja, tapi harus ada usaha yang keras untuk memperolehnya. Kompetensi guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Selain Pemilikan pengetahuan, keterampilan, kecakapan atau kemampuan sebagai seorang guru dalam menentukan atau memutuskan sesuatu berdasarkan kekuasaan yang dimilikinya agar proses pembelajaran dapat berjalan baik.,

Oleh karena itu dapat diartikan bahwa, kompetensi guru berkaitan dengan profesionalisme, yaitu guru yang profesional adalah guru yang berkompeten (berkemampuan). Karena itu, pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi dan sesuai dengan kriteria dan standar yang telah ditentukan.

---

<sup>19</sup> Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan* (Yogyakarta, Bigraf Publishing, 2000) hal. 53

#### **4. Dimensi-dimensi Kompetensi Guru**

Menurut Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

##### **a. Kompetensi Pedagogik**

Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi pedagogik adalah “kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik”. Depdiknas menyebut kompetensi ini dengan “kompetensi pengelolaan pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.<sup>20</sup>

##### **1) Kompetensi Menyusun Rencana Pembelajaran**

Depdiknas mengemukakan kompetensi penyusunan rencana pembelajaran meliputi a) mampu mendeskripsikan tujuan, b) mampu memilih materi, c) mampu mengorganisir materi, d) mampu menentukan metode/strategi pembelajaran, e) mampu menentukan sumber belajar/media/alat peraga pembelajaran, f) mampu menyusun perangkat penilaian, g) mampu menentukan teknik penilaian, dan j) mampu mengalokasikan waktu.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Depdiknas, *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional*. (Jakarta, Grafindo, 2004) hal 9

<sup>21</sup> *Ibid*, hal. 9

Berdasarkan uraian di atas, merencanakan program belajar mengajar merupakan proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pembelajaran berlangsung, yang mencakup: merumuskan tujuan, menguraikan deskripsi satuan bahasan, merancang kegiatan belajar mengajar, memilih berbagai media dan sumber belajar, dan merencanakan penilaian penguasaan tujuan.

## **2) Kompetensi Melaksanakan Proses Belajar Mengajar**

Melaksanakan proses belajar mengajar merupakan tahap pelaksanaan program yang telah disusun. Dalam kegiatan ini kemampuan yang di tuntut adalah keaktifan guru menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun. Guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan belajar mengajar dicukupkan, apakah metodenya diubah, apakah kegiatan yang lalu perlu diulang, manakala siswa belum dapat mencapai tujuan-tujuan pembelajaran.

Pada tahap ini disamping pengetahuan teori belajar mengajar, pengetahuan tentang siswa, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik belajar, misalnya: prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, dan keterampilan menilai hasil belajar siswa.

Depdiknas mengemukakan kompetensi melaksanakan proses belajar mengajar meliputi a) membuka pelajaran, b) menyajikan materi, c) menggunakan media dan metode, d) menggunakan alat peraga, e) menggunakan bahasa yang komunikatif, f) memotivasi siswa, g) mengorganisasi kegiatan, h) berinteraksi dengan siswa secara komunikatif, i) menyimpulkan pelajaran, j) memberikan umpan balik, k) melaksanakan penilaian, dan l) menggunakan waktu.<sup>22</sup>

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa melaksanakan proses belajar mengajar merupakan sesuatu kegiatan dimana berlangsung hubungan antara manusia, dengan tujuan membantu perkembangan dan menolong keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Pada dasarnya melaksanakan proses belajar mengajar adalah menciptakan lingkungan dan suasana yang dapat menimbulkan perubahan struktur kognitif para siswa.

### **3) Kompetensi Melaksanakan Penilaian Proses Belajar Mengajar**

Menurut Sutisna, penilaian proses belajar mengajar dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan perencanaan kegiatan belajar mengajar yang telah disusun dan dilaksanakan. Penilaian diartikan sebagai proses yang menentukan betapa baik organisasi program atau kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai maksud-maksud yang telah ditetapkan.

Commite dalam Wirawan menjelaskan, evaluasi merupakan bagian

---

<sup>22</sup> Depdiknas, *loc.cit.*

yang tidak terpisahkan dari setiap upaya manusia, evaluasi yang baik akan menyebarkan pemahaman dan perbaikan pendidikan, sedangkan evaluasi yang salah akan merugikan pendidikan.<sup>23</sup> Tujuan melaksanakan evaluasi proses belajar mengajar adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai tingkat pencapaian tujuan instruksional siswa sehingga tindak lanjut hasil belajar dapat dilaksanakan. Dengan demikian, melaksanakan penilaian proses belajar mengajar merupakan bagian tugas guru yang harus dilaksanakan setelah kegiatan pembelajaran berlangsung bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa, sehingga tindak lanjut hasil belajar dapat dilaksanakan.

Depdiknas mengemukakan kompetensi penilaian belajar peserta didik, meliputi a) mampu memilih soal berdasarkan tingkat kesukaran, b) mampu memilih soal berdasarkan tingkat pembeda, c) mampu memperbaiki soal yang tidak valid, d) mampu memeriksa jawab, e) mampu mengklasifikasi hasil-hasil penilaian, f) mampu mengolah dan menganalisis hasil penilaian, g) mampu membuat interpretasi kecenderungan hasil penilaian, h) mampu menentukan korelasi soal berdasarkan hasil penilaian, i) mampu mengidentifikasi tingkat variasi hasil penilaian, j) mampu menyimpulkan dari hasil penilaian secara jelas dan logis, k) mampu menyusun program tindak lanjut hasil penilaian, l) mengklasifikasi kemampuan siswa, m) mampu mengidentifikasi kebutuhan tindak lanjut hasil penilaian, n) mampu melaksanakan tindak lanjut, o) mampu mengevaluasi hasil tindak lanjut, dan p) mampu menganalisis hasil evaluasi program tindak lanjut hasil penilaian.<sup>24</sup>

Berdasarkan uraian di atas kompetensi pedagogik tercermin dari indikator a) kemampuan merencanakan program belajar mengajar, b)

---

<sup>23</sup> Wirawan. *Profesi dan Standar Evaluasi*, (Jakarta, Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press, 2002) hal 22

<sup>24</sup> Depdiknas, *loc.cit.*

kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan c) kemampuan melakukan penilaian.

### **b. Kompetensi Kepribadian**

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati nasehat/ucapan/perintahnya) dan “ditiru” (di contoh sikap dan perilakunya). Kepribadian guru merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik.

Dalam kaitan ini, Zakiah Darajat dalam Syah, menegaskan bahwa kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah).<sup>25</sup>

Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam menggeluti profesinya adalah meliputi fleksibilitas kognitif dan keterbukaan psikologis. Fleksibilitas kognitif atau keluwesan ranah cipta merupakan kemampuan berpikir yang diikuti dengan tindakan secara

---

<sup>25</sup> Muhibbin.Syah, *op.cit*, hal 225-226.

simultan dan memadai dalam situasi tertentu. Guru yang fleksibel pada umumnya ditandai dengan adanya keterbukaan berpikir dan beradaptasi. Selain itu, ia memiliki resistensi atau daya tahan terhadap ketertutupan ranah cipta yang prematur dalam pengamatan dan pengenalan. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi kepribadian adalah “kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik”.

Menurut Surya, menyebut kompetensi kepribadian ini sebagai kompetensi personal, yaitu kemampuan pribadi seorang guru yang diperlukan agar dapat menjadi guru yang baik. Kompetensi personal ini mencakup kemampuan pribadi yang berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri, dan perwujudan diri.<sup>26</sup> Sedangkan kompetensi guru secara lebih khusus lagi adalah bersikap empati, terbuka, berwibawa, bertanggung jawab dan mampu menilai diri pribadi.

Kompetensi personal mengharuskan guru memiliki kepribadian yang mantap sehingga menjadi sumber inspirasi bagi subyek didik, dan patut diteladani oleh siswa. Berdasarkan uraian di atas, kompetensi kepribadian guru tercermin dari indikator (1) sikap, dan (2) keteladanan.

Johnson sebagaimana dikutip Anwar mengemukakan kemampuan personal guru, mencakup (1) penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap

---

<sup>26</sup> Muhammad.Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. (Bandung, Yayasan Bhakti Winaya, 2003) hal 138.



keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya, (2) pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru, (3) kepribadian, nilai, sikap hidup ditampilkan dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.<sup>27</sup>

### **c. Kompetensi Profesional**

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”.

Menurut Surya, bahwa kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.<sup>28</sup> Johnson sebagaimana dikutip Anwar mengemukakan kemampuan profesional mencakup (1) penguasaan pelajaran yang terkini atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan bahan yang diajarkan tersebut, (2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, (3) penguasaan proses-proses

---

<sup>27</sup> Moch.Idochi.Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. (Bandung, Alfabeta, 2004) hal 63

<sup>28</sup> Muhammad Surya, *op.cit.* hal 138

kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.<sup>29</sup>

Kompetensi profesional mengharuskan guru memiliki pengetahuan yang luas dan dalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi yaitu menguasai konsep teoretik, maupun memilih metode yang tepat dan mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar.

Depdiknas mengemukakan kompetensi profesional meliputi (1) pengembangan profesi, pemahaman wawasan, dan penguasaan bahan kajian akademik. Pengembangan profesi meliputi (2) mengikuti informasi perkembangan iptek yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah, (3) mengalihbahasakan buku pelajaran/karya ilmiah, (4) mengembangkan berbagai model pembelajaran, (5) menulis makalah, (6) menulis/menyusun diktat pelajaran, (7) menulis buku pelajaran, (8) menulis modul, (9) menulis karya ilmiah, (10) melakukan penelitian ilmiah (*action research*), (11) menemukan teknologi tepat guna, (12) membuat alat peraga/media, (13) menciptakan karya seni, (14) mengikuti pelatihan terakreditasi, (15) mengikuti pendidikan kualifikasi, dan (16) mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.<sup>30</sup>

Menurut Muhibbin Syah, “Dalam menjalankan kewenangan profesionalnya, guru dituntut memiliki keanekaragaman kompetensi”.<sup>31</sup>

Keanekaragaman kompetensi tersebut adalah: a) kompetensi kognitif (kecakapan ranah cipta), b) kompetensi afektif (kecakapan ranah rasa) dan c) kompetensi psikomotor (kecakapan ranah karsa). Uraian lebih rinci dapat dilihat pada tabel 1.

---

<sup>29</sup> Moch. Idochi. Anwar, *op.cit* hal 63

<sup>30</sup> Dediknas, *op.cit* hal 9

<sup>31</sup> Muhibbin syah, *op.cit*, h. 230.

**Tabel 1**

**Tabel Kompetensi Profesionalisme Guru**

| <b>Ragam dan Elemen Kompetensi</b>  |  |   |
|---|--|---|
| <b>Kompetensi Kognitif</b>  | <b>Kompetensi Afektif</b>  | <b>Kompetensi psikomotor</b>  |
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Pengetahuan<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Pengetahuan kependidikan</li><li>➤ Pengetahuan bidang studi (vak pegangan)</li></ul></li><li>2. Kemampuan mentransfer strategi kognitif</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Konsep diri dan harga diri</li><li>2. Efikasi diri dan efikasi kontekstual</li><li>3. Sikap penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Kecakapan fisik umum</li><li>2. Kecakapan fisik khusus<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Kecakapan ekspresi verbal</li><li>➤ Kecakapan ekspresi nonverbal</li></ul></li></ol> |

Sumber : Muhibbin syah, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 230.<sup>32</sup>

Kompetensi kognitif merupakan kompetensi utama yang wajib dimiliki guru sebagai seseorang yang memiliki tugas memberikan pengetahuan kepada peserta didik. Pengetahuan kependidikan dimaksudkan agar guru dapat melakukan proses pengajaran yang baik, sedangkan pengetahuan bidang studi dimaksudkan agar dalam proses belajar mengajar tidak menjadi *mismatch*, Artinya guru mengajar sesuai dengan bidang pengetahuan yang ia kuasai. Kemampuan guru untuk mentransfer strategi kognitif ditujukan kepada peserta didik agar dapat belajar secara efektif dan efisien. Guru diharapkan mampu mengubah kebiasaan belajar peserta didik untuk tidak hanya memandangi belajar untuk kenaikan kelas atau kelulusan saja.

Kompetensi afektif meliputi seluruh fenomena perasaan dan emosi

---

<sup>32</sup> Muhibbin syah, *loc.cit*

seperti cinta, benci, sedih, senang dan sikap-sikap tertentu terhadap diri sendiri dan orang lain. Konsep diri guru adalah totalitas sikap dan persepsi seorang guru terhadap dirinya sendiri. Guru yang memiliki konsep diri yang tinggi umumnya memiliki harga diri yang tinggi juga. Sedangkan efikasi diri guru merupakan keyakinan guru terhadap keefektifan kemampuannya sendiri dalam membangkitkan gairah dan kegiatan para siswanya.

Efikasi diri berhubungan dengan efikasi kontekstual yang berarti kemampuan guru dalam berurusan dengan keterbatasan faktor di luar dirinya ketika ia mengajar, seperti dalam mendayagunakan keterbatasan ruang, waktu, dan peralatan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar. Kompetensi afektif lainnya yang harus dimiliki guru adalah sikap penerimaan atas kekurangan dan kelebihanannya serta mau bersikap menerima terhadap pendapat-pendapat orang lain terhadap dirinya.

Sementara itu, kemampuan psikomotor guru meliputi segala keterampilan atau kecakapan yang bersifat jasmaniah yang pelaksanaannya berhubungan dengan tugas-tugasnya selaku pengajar. Kecakapan fisik umum adalah bentuk gerakan dan tindakan umum jasmaniah seperti duduk, berdiri dan berjalan. Kecakapan fisik khusus yang berupa kecakapan ekspresi verbal adalah kecakapan guru untuk terampil, fasih dan lancar berbicara dalam penyampaian materi pelajaran.

Sedangkan kecakapan khusus yang berupa kecakapan ekspresi

nonverbal direfleksikan dalam hal mendemonstrasikan yang terkandung dalam materi pelajaran seperti menulis, membuat bagan, dan memperagakan penggunaan alat. Dengan demikian untuk menjadi guru yang professional kompetensi-kompetensi tersebut perlu dimiliki oleh seorang guru.

#### **d. Kompetensi Sosial**

Guru yang efektif adalah guru yang mampu membawa siswanya dengan berhasil mencapai tujuan pengajaran. Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen kompetensi sosial adalah “Kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar”.

Menurut Surya bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan yang diperlukan oleh seseorang agar berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Dalam kompetensi sosial ini termasuk keterampilan dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial.<sup>33</sup> Johnson sebagaimana dikutip Anwar mengemukakan kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai

---

<sup>33</sup> Surya, op.cit. hal 138

guru.<sup>34</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat diartikan kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara harmonis dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Indikasinya, guru mampu berkomunikasi dan bergaul secara harmonis peserta didik, sesama pendidik, dan dengan tenaga kependidikan, serta dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar

Aspek kompetensi sosial adalah aspek *prosocial orientation* (perilaku prososial) yang terdiri dari kedermawanan (*generosity*), empati (*empaty*), memahami orang lain (*understanding of others*), penanganan konflik (*conflik handling*), dan suka menolong (*helpfulness*) serta aspek sosial (*social intiative*) yang terdiri dari aktif untuk melakukan inisiatif dalam situasi sosial dan *withdawal behavior* (perilaku yang menarik) dalam situasi tertentu.

## **5. Kriteria Kompetensi Guru Internasional dan Guru RSBI**

### **a. Kriteria Kompetensi Guru Internasional**

Guru Internasional sudah pastinya merupakan guru yang mengajar di kelas Internasional. Kelas Internasional adalah kelas nasional yang menyiapkan peserta didik berbasis standar nasional

---

<sup>34</sup> Anwar, op.cit hal 63

pendidikan (SNP) Indonesia berkualitas internasional dan lulusannya berdaya saing Internasional. Kelas Internasional meskipun berstandar Internasional, sistemnya menggunakan system pendidikan nasional Indonesia, baik kurikulum, pendidikan dan ketentuan lainnya. Pada dasarnya kelas internasional adalah sekolah Indonesia yang menerapkan SNP Indonesia plus pengayaan/penguatan/pendalaman Internasional yang digali dari sekolah-sekolah dalam dan luar negeri.

Kelas dapat dikategorikan berstandar Internasional bila memenuhi kriteria-kriteria :

- a. Kurikulum, mayoritas sekolah-sekolah baru yang berlabel Internasional banyak mengadopsi Kurikulum Cambridge dengan alasan kurikulum ini Open Source. Oleh karena itu bila ingin mengadopsi kurikulum ini tentunya harus dimatangkan terlebih dahulu tentang isi kurikulum ini.
- b. Buku-buku sumber (Text Book). Buku yang digunakan atau dipakaitetntunya harus berkiblat ke kurikulum Cambridge. Tidak tepat bila kita menamakan diri sekolah berstandar internasional model Cambridge, sementara buku yang digunakan hanya buku skala nasional bahkan local.
- c. Ujian siswa. Sekolah Internasional Cambridge soal-soal mata ujian dari Cambridge yang telah distandarkan, demikian pula penilaian dilakukan oleh tim Cambridge. Bila berani mengadopsi

kurikulum ini guru harus benar-benar legawa bila tidak diberi hak menilai ujian siswa-siswinya. Guru hanya membekali siswa isi pelajaran, persoalan ujian siswa harus benar-benar kerja keras untuk dapat berhasil lulus.

- d. Ijazah. Ijazah siswa yang lulus sekolah Internasional model Cambridge. Ijazahnya pun yang mengeluarkan oleh lembaga yang mengeluarkan kurikulum ini.
- e. Guru yang mengajar. Harus memiliki guru yang berskala Internasional, yaitu guru yang mengampu mata pelajaran harus memiliki sertifikat kurikulum yang dianutnya, misalnya sertifikat guru Cambridge. Untuk mendapat sertifikat ini guru harus menempuh training certificate sesuai bidang pelajaran yang diampu. Kurikulum Cambridge mayoritas terfokus pada mata pelajaran Internasional Biologi, matematika, fisika, kimia, dan bahasa Inggris itu sendiri. Mata pelajaran ekonomi, akuntansi, sejarah, sosiologi, geografi hanya sebagai mata ajar siswa pilihan. Serta guru mampu menerapkan pembelajaran berbasis TIK.

Ditjen Mendikdasmen (2007) menguraikan bahwa guru SBI harus:

- a. Memadai jumlahnya,
- b. Memiliki kualifikasi pendidikan minimal S-1
- c. Memiliki tingkat relevansi tinggi,
- d. Memiliki sertifikasi profesi guru,
- e. Memiliki kesanggupan kerja yang tinggi,



- f. Menggunakan ICT dalam mengajar,
- g. Mampu mengajar dalam bahasa Inggris secara efektif (TOEFL:500)<sup>35</sup>

#### **b. Kriteria Kompetensi Guru Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI)**

RSBI merupakan sekolah yang sedang berproses untuk mampu memiliki keunggulan-keunggulan, baik dalam hal masukan, proses dan hasil-hasil pendidikan terhadap berbagai komponen, aspek, dan indikator pendidikan. Pada saatnya nanti diharapkan memiliki atau bercirikan keinternasionalan seperti kemitraan dengan bukti nyata berupa perjanjian yang secara substantif terlegitimasi dari salah satu anggota OECD dan / atau negara maju lainnya (termasuk juga dari dalam negeri) yang mempunyai keunggulan tertentu dalam bidang pendidikan, diyakini telah memiliki reputasi mutu yang diakui secara internasional, serta lulusannya memiliki kemampuan daya saing internasional.

Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI) adalah “Suatu sekolah yang telah memenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP) pada setiap aspeknya meliputi kompetensi lulusan, isi, proses, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pembiayaan, pengelolaan, dan penilaian serta telah

---

<sup>35</sup> Iif, Khoir, Ahmadi, dan Sofan, Amri, *Strategi Pembelajaran (Sekolah Berstandar Internasional dan Nasional)*, (Jakarta, PT Prestasi Pustakaraya, 2010) hal. 163-164.

menyelenggarakan dan menghasilkan lulusan dengan ciri keinternasionalan”.<sup>36</sup>

Guru untuk kelas RSBI harus memiliki kompetensi yang hampir mendekati dengan kriteria yang dimiliki oleh guru internasional yaitu berkompentensi di bidang studi (penguasaan mata pelajaran), pedagogik, kepribadian dan sosial bertaraf internasional, serta memiliki kemampuan berkomunikasi secara internasional yang ditunjukkan oleh penguasaan salah satu bahasa asing, misalnya bahasa Inggris. Selain itu, guru memiliki kemampuan menggunakan ICT mutakhir dan canggih. Guru RSBI harus terus mengembangkan kompetensinya untuk siap menjadi sekolah berstandar Internasional (SBI).

## **B. Pengembangan Kompetensi Guru**

### **1. Definisi Pengembangan**

Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus terlebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Menurut Robert L. Mathis dan John

---

<sup>36</sup> Zainal Aqib, *Membangun Prestise Sekolah Standar Nasional (SSN) dan Sekolah Berstandar Internasional (SBI)*, (Bandung : CV. Yrama Widya, 2010), h. 81

H. Jackson, pengembangan dipandang sebagai sesuatu yang melampaui pekerjaan mereka saat itu, membantu untuk menyiapkan mereka untuk berbagai pekerjaan di masa mendatang di dalam organisasi.<sup>37</sup>

Tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi yang selalu mengalami perkembangan dan justru iramanya semakin lama semakin cepat, maka agar peran guru dalam pengajarannya tetap bermutu dan *up to date* dalam membimbing belajar siswa, guru yang bersangkutan harus belajar dalam banyak hal yang terkait dengan pengajaran secara berkesinambungan. Seperti yang dikemukakan oleh Derek Torrington, Jane weithman and Kristy Johns, yaitu *Without developing, the staff organizations effectiveness will suffer and staff become jaded and outdatein their skills.*<sup>38</sup> Tanpa melakukan pengembangan akan menyebabkan pegawai lemah dan ketinggalan zaman dalam keterampilannya.

Pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai.<sup>39</sup> Pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang

---

<sup>37</sup> Robert I. Marthis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta, Salemba Empat, 2002 ) hal. 43

<sup>38</sup> Derek Torrington, Jane weithman and Kristy Johns, *Effective Management: People and Organization*. (New Jersey: Prentice Hall, 1989), page. 186

<sup>39</sup> Marihot, Tua, Efendi, Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan produktivitas kerja*, ( Jakarta, Grasindo, 2002) hal. 168

akan datang yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja. Pengembangan bersifat luas karena menyangkut banyak aspek, seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian.<sup>40</sup>

Pengembangan (development) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.<sup>41</sup> Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan.

Pengembangan SDM berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.<sup>42</sup> *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.*<sup>43</sup> Pengembangan mengacu pada masalah staff dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir

---

<sup>40</sup> Husein, Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, ( Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, Cetakan keenam tahun 2004) hal 12

<sup>41</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2003) hal 69

<sup>42</sup> Sadil, Samsudin M.M.M.Pd, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Pustaka Setia, 2005) hal 107

<sup>43</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit*, hal. 70

yaitu manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

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. Ini akan membantu peserta didik mencapai standar isi dan standar kompetensi lulusan yang diharapkan. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa proses pengembangan kompetensi guru sangat penting dilakukan. Keuntungan yang dirasakan oleh guru adalah pengembangan karier dan tingkat profesionalisme yang semakin meningkat.

Anwar Prabu 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 (professional)
- 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.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Anwar. Prabu. Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ( Bandung, Refika Aditama, 2003) hal. 51

Pengembangan kompetensi tentunya mempunyai tujuan yang jelas dan dapat diukur serta bermanfaat bagi sekolah, peserta didik dan masyarakat. Setiap program pengembangan itu harus sesuai dengan visi, misi, dan tujuan. Visi dan misi tersebut disosialisasikan yang kemudian disempurnakan bersama saat raker (rapat kerja) oleh seluruh Sumber Daya Manusia (SDM), serta disepakati bersama setuju atau tidaknya sesuai dengan aspirasi seluruh SDM. Seperti yang dikemukakan Quiqley (1993) yang dikutip oleh Syaiful Salaga menyatakan bahwa dalam merumuskan visi yaitu:

“lebih bersifat kolegial atau konsensus bukan berarti di dalamnya ada proses demokrasi sehingga ada pemungutan suara, tetapi proses mendengarkan pendapat-pendapat atau aspirasi individu dimana akhirnya akan dirumuskan oleh para pemimpin organisasi secara formal sesuai struktur hierarkinya”<sup>45</sup>

## **2. Tujuan Pengembangan**

Pengembangan guru bertujuan dan bermanfaat bagi sekolah, guru, peserta didik, masyarakat atau stakeholder yang mempunyai hubungan dengan sekolah. Tujuan pengembangan harus didasarkan pada kebutuhan peserta dan tujuan organisasi. Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut :

- a. peningkatan produktivitas kerja
- b. terwujudnya hubungan yang serasi antar atasan dan bawahan

---

<sup>45</sup> Syaiful Sagala, *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*, ( Bandung: alfabeta 2008), h. 142

- c. terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
- d. meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- e. mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. memperlancar jalanya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasional.
- g. penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh subur rasa persatuan dan kesatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan para anggota organisasi.

Anwar Prabu menyatakan bahwa tujuan pengembangan SDM adalah meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindarkan keusangan, dan meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.<sup>46</sup>

Menurut Hasibuan, pengembangan mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Produktivitas kerja  
Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan angkat meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill, human skill, dan managerial skill* karyawan semakin baik.
- b. Efisiensi

---

<sup>46</sup> Anwar. Prabu. Mangkunegara, *op,cit*, hal. 52

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan. Sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

f. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill*nya lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertical dan horizontal semakin harmonis.

j. Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, insentif dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

k. Konsumen



Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.<sup>47</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi guru bertujuan untuk meningkatkan kontribusi guru kepada sekolah yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Pengembangan kompetensi guru secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan kompetensi guru itu harus terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam.

### **3. Upaya Pengembangan Guru**

Pembinaan dan pengembangan profesi guru berarti meningkatkan kualitas dan peningkatan pelayanan, dalam pembinaan dan pengembangan karier tenaga professional kependidikan khususnya guru nampaknya masih memerlukan pemikiran serta pengkajian lebih lanjut.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya dapat dilaksanakan melalui tiga jalur, yaitu pendidikan formal, jalur pelatihan kerja, dan jalur pengembangan (bimbingan kerja ) di tempat kerja. Jalur pendidikan formal ditujukan kepada pengembangan kecerdasan, kepribadian, bakat, sikap mental dan kreativitas. Begitu pula jalur pelatihan kerja merupakan suplemen dan komplemen dari pendidikan formal yang lebih ditekankan pada peningkatan keterampilan kerja dan

---

<sup>47</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit*, hal. 74-76

sikap mental. Sedangkan jalur pengembangan (bimbingan kerja) merupakan pematangan di lapangan kerja dalam waktu yang relatif cukup lama. Ketiga jalur tersebut merupakan proses berlanjut dan saling terkait sebagai suatu system pengembangan sumber daya manusia yang terpadu.<sup>48</sup>

Pembinaan dan pengembangan profesi guru yang dapat dilakukan adalah menyempurnakan pengembangan system yang terus menerus, maka program yang harus dilalui adalah pengembangan professional berbagai tenaga kependidikan dan guru diperlukan program pre-service yaitu program mempersiapkan calon tenaga kependidikan dan guru melalui jalur pendidikan formal dan program In-Service Education dalam pertumbuhan jabatan.

Spesialisasi dan profesionalisasi dalam pengajaran untuk mengembangkan kompetensi sejalan dengan sepuluh kemampuan dasar guru yaitu :

- a. Menguasai landasan-landasan pendidikan
- b. Menguasai bahaan pelajaran
- c. Kemampuan mengelola program belajar mengajar
- d. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar
- e. Menilai hasil belajar siswa
- f. Kemampuan mengenal dan menterjemahkan kurikulum
- g. Mengetahui fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan
- h. Memahami prinsip-prinsip dan hasil pengajaran
- i. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi pendidikan.<sup>49</sup>

Jenis-jenis upaya pengembangan kompetensi guru dalam hal pembinaan profesional guru antara lain :

---

<sup>48</sup> Anwar. Prabu. Mangkunegara, *op.cit.* hal. 154

<sup>49</sup> Syaiful. Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung, CV. Alfabeta, 2008) hal. 210

- a. program peningkatan kualifikasi pendidikan guru minimal S-1/D-4,
- b. program pendidikan lanjut melalui program penyetaraan dan sertifikasi,
- c. program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi (PTBK)
- d. program supervisi pendidikan

Langkah kerja dalam supervisi pendidikan sekolah yang disarankan adalah rangkaian kegiatan supervise klinis. Macam-macam kegiatan supervisi pendidikan yang disarankan adalah :

- 1) Kunjungan kelas, supervisor (khususnya kepala sekolah) baik secara insidental maupun terencana mengadakan pengamatan langsung terhadap guru-gurunya sewaktu mengajar.
- 2) Wawancara perorangan atau konsultasi.
- 3) Pembentukan kelompok kerja yang secara terencana dan dinamik diarahkan untuk meningkatkan profesionalitas guru.
- 4) Rapat guru sebagai media pembinaan karir para guru.<sup>50</sup>

- e. program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran),
- f. forum simposium guru,
- g. program pelatihan tradisional lainnya,
- h. membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah,
- i. berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah,
- j. melakukan penelitian (khususnya PTK),
- k. program magang,
- l. mengikuti berita aktual dari media pemberitaan,
- m. berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi, dan
- n. menggalang kerja sama dengan teman seprofesi.<sup>51</sup>

Dalam rangka meningkatkan mutu baik mutu professional maupun mutu layanan, guru harus meningkatkan sikap profesionalismenya. Pengembangan sikap professional dapat dilakukan baik selagi dalam pendidikan prajabatan maupun setelah bertugas (dalam jabatan).

- a. Pengembangan sikap selama Pendidikan Prajabatan

---

<sup>50</sup> Samana, *op.cit.* hal. 96-97

<sup>51</sup> Depdiknas, *op.cit.* hal 9-22

Dalam pendidikan prajabatan, calon guru dididik dalam berbagai pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaannya nanti. Berbagai usaha dan latihan, contoh-contoh dan aplikasi penerapan ilmu, keterampilan dan bahkan sikap professional dirancang dan dilaksanakan selama calon guru berada dalam pendidikan prajabatan.

b. Pengembangan sikap selama dalam jabatan

Pengembangan sikap professional tidak berhenti apabila calon guru selesai mendapatkan pendidikan prajabatan. Banyak usaha yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan sikap professional keguruan dalam masa pengabdian sebagai guru. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan cara formal melalui kegiatan mengikuti penataran, lokakarya, seminar atau kegiatan ilmiah lainnya, ataupun secara informal melalui media massa televisi, radio, koran dan majalah maupun publikasi lainnya.<sup>52</sup>

Pelatihan dalam jabatan pada dasarnya berarti penggunaan teknik pelatihan di mana para peserta dilatih langsung ditempatnya bekerja. Sasarannya adalah meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang.

Dalam praktek, pelatihan dalam jabatan berlangsung melalui empat tahap. Pertama, peserta pelatihan memperoleh informasi tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan hasil yang diharapkan, kesemuanya dikaitkan dengan relevansi pelatihan dengan peningkatan kemampuan peserta pelatihan yang bersangkutan.

Kedua, pelatih mendemonstrasikan cara yang baik melaksanakan pekerjaan tertentu untuk dicontoh oleh pegawai yang sedang dilatih. Ketiga, peserta pelatihan disuruh untuk

---

<sup>52</sup> Soetjito dan Ralis, *op.cit*, hal. 54-55

mendemostrasikan oleh pelatih, keempat pegawai yang menunjukkan kemampuan bekerja menurut cara yang telah dipelajarinya dipersilahkan melakukan pekerjaannya tanpa supervisi ,meskipun pelatih masih menyediakan diri untuk memberikan penjelasan tambahan atau untuk menjawab pertanyaan apabila diperlukan.

Untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam rangka peningkatan pendidikan berbasis sekolah meliputi 1) rekrutmen guru, mulai dari perencanaan guru, seleksi guru, dan pengangkatan guru, 2) peningkatan kemampuan guru, 3) Peningkatan motivasi kerja guru dan kepengawaasan kinerja guru.<sup>53</sup>

#### **4. Kendala-kendala dalam Pengembangan Kompetensi Guru**

Kendala dalam pengembangan (development) yang dilaksanakan akan selalu ada, kendala-kendala tersebut dapat menghambat lancarnya pelaksanaan latihan dan pendidikan, sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan.

Kendala-kendala pengembangan yang berkaitan dengan peserta, pelatih atau instruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum dan dana pengembangan.

##### **a. Peserta**

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat

---

<sup>53</sup> Udin. Syaifudin. Saud. *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung, Alfabeta, 2009) hal 101

kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

- b. Pelatih atau Instruktur  
Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya, sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau *teaching skill*-nya tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.
- c. Fasilitas pengembangan  
Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, dan mesin-mesin, yang akan digunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pengembangan.
- d. Kurikulum  
Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.
- e. Dana Pengembangan  
Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.<sup>54</sup>

Secara garis besar hambatan atau masalah yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi guru adalah kesulitan pembibitan guru yang bermutu, kesulitan dalam standarisasi pendidikan guru pra-jabatan dan kesulitan dalam standarisasi pendidikan guru dalam jabatan dan kesulitan dalam membina kesinambungan serta keterpaduan antara pembibitan pendidikan guru prajabatan dengan pendidikan guru dalam jabatan untuk peningkatan mutu guru atau pengembangan kompetensi.

---

<sup>54</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit*, hal. 85-86

Secara rinci jenis hambatan yang berhubungan dengan pembinaan dan pengembangan kompetensi guru adalah :

- a. Adanya pergeseran aspirasi masyarakat terhadap profesi guru,.
- b. Sistem seleksi calon guru yang variatif, baik menyangkut ada tidaknya seleksi, jenis alat seleksi yang digunakan maupun tingg rendahnya standar kelulusannya.
- c. Kualifikasi LPTK, dalam hal ini banyak faktor yang terkait, yaitu : kurikulum LPTK yang masih labil, kelengkapan fasilitas pendukung penyelenggaraan LPTK yang kurang memadai, keterbatasan narasumber yang sesuai dengan kebutuhan serta berbobot, ada tidaknya sistem supervisi atau monitoring yang berbobot dan profesionalitas system evaluasi hasil belajar serta penentuan norma kelulusan yang perlu pemantapan lebh lanjut.
- d. Lancar tidaknya proses penempatan tenaga kependidikan.
- e. Pendidikan guru dalam jabatan sangat diharapkan sumbangannya terhadap pembinaan mutu guru atau perkembangan kompetensinya.
- f. Penilaian kerja guru, promosi pangkat serta golongannya dan penghargaan jabatan guru.<sup>55</sup>

## **C. Profesionalisme Kerja Guru**

### **1. Definisi Profesionalisme**

Profesionalisme berasal dari kata profesi, profesi diukur berdasarkan kepentingan dan tingkat kesulitan yang dimiliki. Dalam dunia keprofesian kita mengenal berbagai terminologi kualifikasi profesi yaitu: profesi, semi profesi, terampil, tidak terampil, dan quasi profesi.

Profesi pada hakikatnya adalah sikap yang bijaksana (*informend responsiveness*) yaitu pelayanan dan pengabdian yang dilandasi oleh keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur yang mantap diiringi sikap

---

<sup>55</sup> Samana, *Profesionalisme Keguruan*, hal 110-111

kepribadian tertentu.<sup>56</sup> Sagala mengemukakan bahwa kata profesi berasal dari bahasa Yunani “pbropbaino” yang berarti menyatakan secara public dan dalam bahasa latin disebut “professio” yang digunakan untuk menunjukkan pernyataan publik yang dibuat oleh seorang yang bermaksud menduduki suatu jabatan publik.<sup>57</sup>

Volmer dan Mills mengemukakan bahwa pada dasarnya profesi adalah sebagai suatu spesialisasi dari jabatan intelektual yang diperoleh melalui studi dan traning, bertujuan mensuplay keterampilan melalui pelayanan dan bimbingan pada orang lain untuk medapatkan bayaran (fee) atau gaji.<sup>58</sup> Jika dikaitkan dengan kajian sosiologik, maka dapat dipersepsikan bahwa profesi itu sesungguhnya suatu jenis model atau tipe pekerjaan ideal, karena dalam realitasnya bukanlah hal yang mudah untuk mewujudkannya.

Menurut Ornstein dan Levine menyatakan bahwa profesi itu adalah jabatan yang sesuai dengan pengertian profesi di bawah ini:

- a. Melayani masyarakat merupakan karier yang akan dilaksanakan sepanjang hayat.
- b. Memerlukan bidang ilmu dan keterampilan tertentu diluar jangkauan khalayak ramai.
- c. Menggunakan hasil penelitin dan aplikasi dari teori ke praktik.
- d. Memerlukan pelatihan khusus dengan waktu yang panjang
- e. Terkendali berdasarkan lisensi buku dan atau mempunyai persyaratan yang masuk.

---

<sup>56</sup> Syaiful. Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung, CV. Alfabeta, 2008) hal.195

<sup>57</sup> Syaiful. Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung, Alafabeta, 2009) h.2

<sup>58</sup> Syaiful. Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, hal. 195



- f. Otonomi dalam membuat keputusan tentang ruang lingkup kerja tertentu
- g. Menerima tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil dan unjuk kerja yang ditampilkan yang gerhubungan denan layanan yang diberikan
- h. Mempunyai komitmen terhadap jabatan dan klien
- i. Menggunakan administrator untuk memudahkan profesinya relatif bebas dari supervisi dalam jabatan
- j. Mempunyai organisasi yang diatur oleh anggota profesi sendiri
- k. Mempunyai asosiasi profesi dan atau kelompok 'elit' untuk mengetahui dan mengakui keberhasilan anggotanya
- l. Mempunyai kode etik untuk menjelaskan hal-hal yang meragukan atau menyangsikan yang berhubungan dengan layanan yang diberikan
- m. Mempunyai kadar kepercayaan yang tinggi dari pablik dan kepercayaan diri setiap anggotanya
- n. Mempunyai status sosial dan ekonomi yang tinggi<sup>59</sup>

Oleh karena itu, profesi adalah pelayanan jabatan yang mempunyai nilai yang bermanfaat dan berarti pada masyarakat. Pelayanan jabatan yang bermanfaat dan bernilai bagi masyarakat sebagai suatu spesialisasi dari jabatan intelektual yang diperoleh melalui ilmu pengetahuan teoritir secara struktur. Jadi, profesi itu dalah suatu lapangan pekerjaan dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi tinggi menyikapi pekerjaan serta berorientasi pada pelayanan<sup>60</sup>

Sagala mendefinisikan bahwa, Profesionalisme merupakan sikap professional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hobi

---

<sup>59</sup> Soetjito dan Ralis, *op.cit*,hal.15-16

<sup>60</sup> Syaiful. Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, hal 196

belaka.<sup>61</sup> Menurut Freidson, menjelaskan bahwa profesionalisme adalah sebagai komitmen untuk ide-ide professional dan karir.<sup>62</sup> Secara operatif profesionalisme memiliki aturan dan komitmen untuk memberi definisi jabatan keilmuan teknik dan jabatan yang akan diberikan pada pelayanan masyarakat agar agar secara khusus pandangan-pandangan jabatan dikoreksi secara keilmuan dan etika sebagai pengukuhan terhadap profesionalisme. Profesionalisme tidak dapat atas dasar perasaan, kemauan, pendapat atau semacamnya tetapi benar-benar dilandasi oleh pengetahuan secara akademik.

Dalam kamus Webster amerika yang dikutip oleh anoraga, istilah profesionalisme diartikan sebagai “ suatu tingkah laku, suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi”.<sup>63</sup> Paure mengatakan bahwa profesionalisme harus mereduksi lama pendidikan untuk memberi kualifikasi bagus tanpa mengurangi standar dengan metodologi pengajaran yang tepat, percepatan proses belajar, menyeleksi ilmu yang diberikan, mengkombinasikan studi dengan pekerjaan secara langsung dalam fase-fase yang terintegrated.<sup>64</sup> Menurut Mohammad Surya, yang dimaksud dengan profesionalisme yaitu sikap mental yang senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan diri

---

<sup>61</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. h.1

<sup>62</sup> Syaiful. Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, hal 199.

<sup>63</sup> Pandji, Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2001) h 69

<sup>64</sup> Syaiful, Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, hal.199

sebagai guru professional.<sup>65</sup> Selaku pendidik, guru profesional mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan mampu mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi muda. Guru yang profesional adalah guru yang mampu melaksanakan peranannya sebagai pendidik dan pengajar serta sebagai anggota masyarakat.

Profesionalisme profesi keguruan pada dasarnya pengajaran merupakan bagian profesi yang memiliki ilmu maupun teoritikal, keterampilan dan mengharapkan ideologi profesional tersendiri. Seseorang yang bekerja di institusi pendidikan dengan tugas mengajar jika diukur dari teori dan praktek tentang suatu pengetahuan yang mendasarinya, maka guru juga merupakan profesi sebagai mana profesi lainnya.<sup>66</sup> Jadi dapat diartikan bahwa Profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Profesionalisme seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar.

## **2. Syarat-Syarat dan Ciri-ciri Profesionalisme**

Menurut pendapat Houle yang dikutip oleh Sholeh, syarat-syarat

---

<sup>65</sup> Muhamad Surya, *Percikan Perjuangan Guru* ( Semarang, Aneka Ilmu, 2003) hal. 32

<sup>66</sup> Pandji, Anoraga, *op.cit*, h 69

profesionalisme guru yaitu :

- a. Memiliki landasan pengetahuan yang kuat, berdasarkan atas kompetensi individual ,
- b. memiliki system seleksi dan sertifikasi, ada kerjasama dan kompetensi yang sehat antar teman sejawat,
- c. ada kesadaran professional yang tinggi,
- d. memiliki prinsip-prinsip etik (kode etik) ,
- e. memiliki system sanksi profesi, dan
- f. memiliki organisasi profesi.<sup>67</sup>

Guru sebagai jabatan profesi yang professional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa seorang guru layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari. Walaupun segala perilaku guru diperhatikan masyarakat, tetapi yang akan dibicarakan dalam bagian ini khusus ciri-ciri guru yang berhubungan dengan profesinya. Hal itu berhubungan dengan ciri-ciri profesi guru. Mulyasa menggambarkan profesionalisme guru dari sudut kompetensi yakni “perpaduan dari pengetahuan keterampilan nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.”<sup>68</sup>

Ciri-ciri dan syarat-syarat dapat digunakan sebagai kriteria dan tolak ukur keprofesionalan guru. Ciri-ciri profesi adalah 1) seorang professional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan

---

<sup>67</sup> Munawar, Sholeh, *Cita-Cita Realita Pendidikan : Pemikiran dan Aksi Pendidikan di Indonesia*, (Depok, Institute for Public Education, 2001) hal 13

<sup>68</sup> Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi : Konsep, Karakteristik dan Implementasi* (Bandung : Rosdakarya, 2003) h 38

pekerjaannya, 2) ia tertarik oleh suatu panggilan hidup, dan dalam hal ini ia memperlakukan pekerjaannya sebagai seperangkat norma kepatuhan dan perilaku, 3) ia anggota profesional yang formal, 4) ia menguasai pengetahuan yang berguna dan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang amat khusus, 5) ia terkait oleh syarat-syarat kompetensi khusus, 6) ia memperoleh otonomi berdasarkan spesialisasi teknis yang tinggi sekali.

Selain itu juga, Anoraga menjelaskan bahwa ciri-ciri Profesionalisme adalah :

- a. menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil (perfect result)
- b. memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman kebiasaan
- c. menuntut ketekunan dan ketabahan
- d. memerlukan integritas tinggi
- e. memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan.<sup>69</sup>

Sedangkan menurut Sholeh, terdapat tiga ciri utama yang saling mengait dalam profesionalisme:

- a. adanya kapasitas atau stok keahlian yang bersumber pada ilmu pengetahuan dan teknologi yang benar dan mapan.
- b. adanya moral, etika, serta perilaku dan tindak tanduk yang baik
- c. adanya pelayanan atau pengabdian yang tulus dari seseorang individu terhadap masyarakat dan lingkungan.<sup>70</sup>

Salah satu unsur pembentuk profesionalisme guru adalah tingkat komitmennya terhadap profesi guru. Guru yang rendah tingkat komitmennya, ditandai oleh ciri-ciri sebagai berikut :

---

<sup>69</sup> Pandji, Anoraga, *op.cit*, h 73

<sup>70</sup> Munawar, Sholeh, *op.cit*. hal.134

- a. Perhatian yang disisihkan untuk memerhatikan siswanya hanya sedikit.
- b. Waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk melaksanakan tugasnya hanya sedikit.
- c. Perhatian utama guru hanyalah jabatannya.

Sebaliknya, guru yang mempunyai tingkatan komitmen tinggi, ditandai oleh ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Perhatiannya terhadap siswa cukup tinggi.
- b. Waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk melaksanakan tugasnya banyak.
- c. Banyak bekerja untuk kepentingan orang lain.

#### **D. Kajian Penelitian Yang Relevan**

Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan melalui instrumen penelitian antara lain wawancara terhadap informan kunci, observasi, dan studi dokumentasi yang disusun oleh Abdullah Syukri, *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru*, studi kualitatif di Sekolah Menengah Akselerasi Internat (Jakarta : Universitas Negeri Jakarta, 2007).

Peneliti bertujuan untuk mengetahui pengelolaan pengembangan SDM yang ada pada Sekolah Menengah Akselerasi Internat Ekselensia (SMART-E) yang beralamat di Jl.Raya Parung , Desa Jampang,

Kecamatan Kemang, Kabupaten Bogor. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang ada di SMART-E sudah baik karena pengembangan SDM yang dibutuhkan oleh guru dilakukan secara terprogram dan sistematis yaitu :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang ada di SMART-E sudah baik karena pengembangan SDM yang dibutuhkan guru dilakukan secara terprogram dan sistematis. Proses pengembangan SDM yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan LPI dan SMART-E dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. MSDM memfokuskan pada pengembangan dimensi mental, sosial, spiritual dan fisik. Keseimbangan dalam upaya pengembangan dimensi-dimensi tersebut akan mempengaruhi wawasan, jiwa sosial, keterampilan serta akhlak para guru dalam meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini dapat terjadi karena profesi sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh setiap orang dan membutuhkan seperangkat kemampuan untuk mendidik, mengarahkan dan membimbing siswa. Pengembangan dimensi mental, sosial, spritual dan fisik yaitu berlangsung yaitu berlangsung dengan baik. Mekanisme kontrol dalam pengelolaan dan pengembangan SDM di SMART-E dilakukan langsung oleh kepala sekolah dan penilaian teman sejawat dengan menggunakan berbagai.

2. Kendala yang dihadapi dalam pengisian buku monitor pengembangan SDM, kendala psikologis Kepala Sekolah terhadap guru, kendala komunikasi, komitmen waktu dan sering lupa dalam pengisian buku monitor.
3. Upaya-upaya yang telah dilakukan SMART-E dipandang baik dalam mengatasi kendala yang muncul pada pengembangan SDM. Hal ini didasari oleh upaya yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang berkelanjutan dan sistematis. Dengan pengembangan yang teratur dari segi mental, sosial, spritual, dan fisik serta didukung oleh fasilitator yang *expert* dan kepiawaian Lembaga Pengembangan Insani (LPI) dalam mengelola program yang telah direncanakan maka akan menghasilkan guru profesional yang berwawasan luas, terampil, berakhlak dan sehat.

Implikasi dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan profesionalisme guru yang sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan, proses pengembangan SDM harus terus dilakukan secara berkelanjutan dan sistematis. Manajemen SDM sebagai salah satu bidang dalam institusi sangat berpengaruh terhadap proses pembinaan SDM pendidikan. Pengembangan SDM melalui dimensi mental, sosial, spritual dan fisik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru merupakan kegiatan yang tidak dapat diabaikan. Pengembangan tersebut merupakan suatu mata rantai dari proses peningkatan profesionalisme guru. Dengan



program pengembangan SDM yang berkelanjutan dan sistematis maka akan tercapai pembelajaran yang berkualitas serta menghasilkan murid yang berkualitas.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Khusus Penelitian**

Berdasarkan permasalahan penelitian, tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai Pengembangan Kompetensi Guru dalam meningkatkan profesionalisme guru yang. Secara khusus tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perencanaan pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 68 Jakarta
2. Untuk mengetahui program pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 68 Jakarta.
3. Untuk mengetahui peningkatan profesionalisme guru di SMA Negeri 68 Jakarta.
4. Untuk mengetahui kendala dan hambatan pengembangan kompetensi guru di SMA Negeri 68 Jakarta.

#### **B. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif karena kemantapan peneliti berdasarkan pengalamannya dan metode kualitatif

dapat memberikan rincian yang lebih kompleks tentang fenomena yang sulit diungkapkan oleh metode kuantitatif.

Penelitian kualitatif sebagai penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.<sup>71</sup>

Proses penelitian kualitatif supaya dapat menghasilkan temuan yang benar-benar bermanfaat memerlukan perhatian yang serius terhadap berbagai hal yang dipandang perlu.

Sedangkan menurut John W. Creswell mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai, sebuah proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial atau masalah manusia, berdasarkan penciptaan gambar holistic yang dibentuk dengan kata-kata, melaporkan pandangan informan secara terperinci dan disusun dalam sebuah latar ilmiah.<sup>72</sup>

Metode deskriptif ini dipilih karena peneliti “ tidak mengendalikan dan melakukan pengkondisian tertentu terhadap variabel-variabel penelitian tetapi melukiskan variabel atau kondisi apa yang ada dalam suatu

---

<sup>71</sup> Moleong, Lexy J., “*Metodologi Penelitian Kualitatif*”, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), Bandung, h.6.

<sup>72</sup> Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*, ( Bandung : Alfa, 2005 ) hal 3.

situasi.<sup>73</sup> Metode deskriptif adalah : suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Penelitian ini menggunakan metode deskripti kualitatif yaitu gambaran lengkap tentang keadaan objek yang diteliti.<sup>74</sup> Jadi Metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif ini dipilih oleh peneliti karena merupakan sebuah investigasi secara bertahap yaitu peneliti berusaha memahami fenomena yang terjadi dengan membedakan, membandingkan dan mengelompokkan objek penelitian. Peneliti memasuki dunia responden dan melakukan interaksi terus menerus, lalu mencari sudut pandangnya. Dalam penelitian ini investigasi yang dilakukan adalah untuk mencari data dan informasi mengenai pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan cara interaksi terus menerus dengan responden yang berkompeten. Penelitian ini menekankan pada proses dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **C. Latar penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

---

<sup>73</sup> Donald Ary, Lucy Jacobs and Ashgar Razavien, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan, terjemahan Arief Furchan* ( Surabaya: Usaha Nasional, 1982) hal 415.

<sup>74</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006) h. 31

Tempat pelaksanaan penelitian ini di sekolah RSBI yaitu di SMA Negeri 68 Jakarta yang beralamat di Jl. Salemba Raya No. 18 Jakarta Pusat.

## **2. Waktu Penelitian**

Aktivitas penelitian ini secara keseluruhan dilaksanakan selama empat bulan, sejak bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2011.

## **3. Subjek Penelitian**

Dalam penelitian ini, karakteristik subjek adalah sebagai berikut :  
Subjek penelitian ini adalah guru yang mengajar di Sekolah Menengah Atas Negeri 68 Jakarta baik guru kelas internasional maupun kelas RSBI.

## **4. Objek penelitian**

Objek penelitiannya yaitu Pengembangan Kompetensi Guru yang difokuskan kepada program pengembangan kompetensi guru yang dilakukan oleh guru kelas internasional dan kelas RSBI.

## **D. Data dan Sumber Data**

### **1. Data**

Data pengalaman individu, adalah bahan keterangan mengenai apa yang dialami oleh guru-guru tertentu dari suatu sekolah yang sedang menjadi obyek penelitian. Data terbagi menjadi dua, yaitu :

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (narasumber) sebagai informan yang langsung berhubungan dengan fokus penelitian. Data primer dapat berupa hasil rekaman kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai. Informan awal dipilih secara purposif. Pemilihan informan ini didasarkan pada subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data dan bersedia memberikan data. Dalam penelitian ini yang dianggap sebagai informan kunci adalah Kepala Sekolah.
- b. Data sekunder merupakan data yang bersumber di luar kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai.<sup>75</sup> Jadi data sekunder adalah data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data sekunder ini merupakan data pendukung dalam penelitian. Contoh data sekunder yaitu data sekolah, program kerja sekolah, kondisi gedung, profil sekolah dan lainnya.

Data yang dihimpun untuk penelitian ini berupa data tentang pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru. Adapun deskripsi data yang ingin diperoleh berkenaan dengan fokus penelitian yaitu keadaan kompetensi guru RSBI maupun Internasional, upaya pengembangan kompetensi untuk guru kelas RSBI dan guru kelas Internasional, kendala-kendala yang dihadapi dalam

---

<sup>75</sup> Moleong, Lexy J, *op.cit.* hal 113

pengembangan kompetensi, dan upaya dalam mengatasi kendala-kendala yang terjadi.

## **2. Sumber Data**

Dalam pengumpulan data peneliti membutuhkan sumber data yang berasal dari pihak latar penelitian untuk memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga tidak dibutuhkan populasi maupun sampel. Karena dalam penelitian kualitatif sumber data berasal dari key informan dan informan tambahan. Fokus penelitian ini adalah mengkaji pengembangan kompetensi guru SMA Negeri 68 Jakarta.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *Snowball sampling*. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari populasi yang tidak jelas keberadaaan anggotanya dan tidak pasti jumlahnya dengan cara menemukan satu sampel, untuk kemudian dari sampel tersebut dicari (digali) keterangan mengenai keberadaan sampel (sampel-sampel) lain, terus demikian secara berantai.

Peneliti menggunakan karena peneliti tidak banyak tahu tentang informan penelitiannya. Peneliti hanya tahu satu atau dua orang yang berdasarkan penilaiannya bisa dijadikan key informan. Karena peneliti menginginkan lebih banyak lagi, lalu peneliti minta kepada key informan

pertama untuk menunjukan orang lain yang bisa dijadikan informan tambahan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai key informan adalah kepala sekolah. Sedangkan informan tambahan bisa didapatkan informasinya dari key informan pertama untuk menunjukan orang lain yang kira-kira bisa dijadikan informan tambahan. Adapun sumber data lainnya adalah dokumen yang berkaitan dengan SMA Negeri 68 Jakarta dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru.

## **E. Prosedur Pengumpulan dan Perekaman Data**

### **1. Prosedur Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 teknik pengumpulan data, yaitu :

#### **a. Wawancara**

Wawancara adalah metode pengambilan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada seseorang responden, caranya adalah dengan bercakap-cakap secara tatap muka. Wawancara ialah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan



pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara mendalam yang sifatnya terbuka.

Wawancara mendalam adalah metode yang selaras dengan perspektif interaksional simbolik, karena hal tersebut memungkinkan pihak yang diwawancarai untuk mendefinisikan dirinya sendiri dan lingkungannya untuk menggunakan istilah-istilah mereka sendiri mengenai fenomena yang diteliti, tidak sekedar menjawab pertanyaan. Maka peneliti memang harus mendorong subjek penelitian agar jawabannya bukan hanya jujur tetapi juga lengkap dan terjabrkan. Maka dalam konteks ini tujuan wawancara mendalam sebenarnya sejajar dengan tujuan pengamatan berperan serta.<sup>76</sup>

Agar wawancara berjalan searah dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti membuat pedoman wawancara sebelum meneliti sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru. Pedoman wawancara digunakan untuk mengingatkan interviewer mengenai aspek-aspek apa yang harus dibahas mengenai pengembangan kompetensi guru, juga menjadi daftar pengecek (*check list*) apakah aspek-aspek relevan tersebut telah dibahas atau ditanyakan. Dengan pedoman demikian interviewer harus memikirkan bagaimana pertanyaan tersebut akan dijabarkan secara kongkrit dalam kalimat tanya, sekaligus

---

<sup>76</sup> Deddy, Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif; Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, ( Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2003) cetakan ketiga p. 145

menyesuaikan pertanyaan dengan konteks aktual saat wawancara berlangsung.

#### **b. Observasi/Pengamatan**

Selain wawancara, penelitian ini juga melakukan metode observasi. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala dalam objek penelitian. Dalam penelitian ini observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara dan hasil wawancara dapat dipahami dalam konteksnya. Observasi yang akan dilakukan adalah observasi terhadap subjek, perilaku subjek selama wawancara, interaksi subjek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.

Pedoman observasi digunakan agar peneliti dapat melakukan pengamatan sesuai dengan tujuan penelitian. Pedoman observasi disusun berdasarkan hasil observasi terhadap perilaku subjek selama wawancara dan observasi terhadap lingkungan atau setting wawancara, serta pengaruhnya terhadap perilaku subjek dan informasi yang muncul pada saat berlangsungnya wawancara. Jadi dalam hal ini, peneliti harus mengamati langsung subjek yang akan diteliti yaitu kepala sekolah sebagai key informan dan informan tambahan yang nanti akan ditunjuk oleh kepala sekolah.

### **c. Studi Dokumentasi**

Dokumentasi sangat membantu melengkapi data dan pengecekan kebenaran informasi/data yang diperoleh melalui wawancara dan pengamatan. Dokumen tersebut berupa data tertulis atau teks, seperti, ensiklopedi, buku, direktori, monografi, jurnal/majalah, brosur, laporan, surat kabar, catatan pribadi, maupun data-records lainnya yang sesuai dengan fokus penelitian. Dokumen yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa : 1) dokumen pribadi berupa photo-photo, biografi, catatan pribadi, dan bukti sertifikasi guru; 2) dokumen lembaga berupa : piagam, brosur, perencanaan dan program pengembangan kompetensi guru, struktur organisasi, kurikulum, panduan-panduan, notulen rapat, serta laporan; 3) dokumen lain seperti : hasil penelitian, majalah, koran, buku tentang kompetensi guru di SMA 68 Jakarta.

Dalam mengumpulkan data-data peneliti membutuhkan alat bantu yang dapat memperlancar dalam proses pengumpulan data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 alat bantu, yaitu : Pedoman wawancara, Pedoman Observasi dan Alat Perekam sebagai alat bantu pada saat wawancara, agar peneliti dapat berkonsentrasi pada proses pengambilan data.

## **2. Tahap-tahap Penelitian**

Tahap Penelitian secara singkat dilakukan melalui tahapan berikut :

### **a. Orientasi**

Orientasi dilakukan melalui penjajakan lapangan guna mempermudah menentukan permasalahan yang diteliti. Pada tahap ini dilakukan:

- 1) Melakukan pra survey tentang pengembangan kompetensi guru.
- 2) Menentukan obyek : konteks, fokus, tujuan, lingkup, serta acuan teori. Penetapan lokasi dan subyek penelitian, dilakukan melalui tahapan: a) Mempelajari situasi sosial yang berkaitan dengan keunikan dalam pengembangan kompetensi guru; b) Melakukan pencarian teori dan informasi tentang kasus yang diangkat; c) Menetapkan kasus dengan sejumlah keunikannya sehingga dapat diperoleh data yang lengkap, kaya, serta berpeluang untuk melakukan pendalaman, pengecekan, serta analisis sebab akibat dan prediksi terhadap apa yang terjadi di masa depan.

Dalam hal ini, peneliti mempertimbangkan pendapat Spradley, yang menyatakan bahwa objek penelitian dalam pengamatan partisipatif hendaknya: a) sederhana, hanya satu situasi sosial tunggal, b) mudah memasukinya, c) tidak begitu kentara dalam melakukan penelitian, d) mudah memperoleh izin, dan e) kegiatannya berulang-ulang.

- 3) Menentukan informan dan menyiapkan alat pengumpulan data
- 4) Penentuan informan dilakukan berdasarkan lima persyaratan minimal, yaitu : a) enkulturasi penuh, b) keterlibatan langsung, c) suasana budaya, d) waktu yang cukup dan e) non-analisis. Selanjutnya, instrumen utama penelitian adalah diri: peneliti itu sendiri.

Untuk memperoleh data yang kompleks dan serempak peneliti melengkapi diri dengan: a) alat pengumpul data seperti rambu-rambu wawancara, panduan studi dokumentasi dan observasi, b) alat tulis yang digunakan untuk mencatat informasi pokok yang tidak dapat dideteksi dengan alat perekam dan kamera, c) tape recorder, digunakan untuk merekam peristiwa yang diekspresikan melalui bunyi dan suara atau bahasa. d) kamera, digunakan untuk mengambil gambar tentang peristiwa penting dan memberi informasi yang kompleks.

#### **b. Melakukan rekonstruksi kasus**

Rekonstruksi kasus, dilakukan melalui pengumpulan data yang dilakukan ke dalam tiga tahap:

- 1) Orientasi

Orientasi dilakukan dengan pengamatan berperan serta untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang keadaan kompetensi guru

di SMA Negeri 68 Jakarta guna melakukan penajaman fokus dan pertanyaan penelitian. Penelitian diawali dengan *qualitative grouded*. Proses ini dimulai dengan melakukan pengamatan menyeluruh terhadap gambaran umum dan penyelenggaraan pendidikan di sekolah guna memperoleh domain-domain keadaan kompetensi guru dan upaya pengembangan kompetensi guru yang ada dan terjadi di sekolah. Selanjutnya dilakukan penyempitan dan pendalaman yang diarahkan pada domain-domain yang relevan dengan tujuan. Pada fase ini juga dilakukan studi dokumentasi dan literatur, wawancara dengan berbagai pihak.

## 2) Eksplorasi (rekonstruksi kasus)

Eksplorasi merupakan kegiatan penggalian data secara mendalam guna menyusun jawaban pertanyaan penelitian secara terfokus dalam bentuk deskripsi dan temuan penelitian yang sistimatis. Hal tersebut diperoleh melalui wawancara dan pengamatan yang dituangkan dalam catatan lapangan.

## 3) Pengecekan

Untuk memantapkan kepercayaan terhadap kebenaran fakta tanpa keraguan, dilakukan pengecekan data yang dilakukan melalui kegiatan: a) Pengecekan ulang data yang sudah terkumpul, baik data

yang bersumber dari pengamatan, wawancara maupun studi dokumentasi; b) Meminta data ulang kepada informan penelitian apabila ternyata data yang terkumpul belum lengkap dan akurat. Proses pengumpulan data dilakukan melalui wawancara langsung atau melalui telephone kepada sumber data atau perantara lain; c) Meminta kejelasan kepada pihak terkait (stakeholder) SMA Negeri 68 Jakarta, serta kepada teman sejawat.

### **c. Tahap Analisis data**

Analisis data adalah proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan Analisis data dilakukan selama pengumpulan data, setelah pengumpulan data, maupun pada saat penyajian data. Kegiatan dilakukan melalui: a) reduksi (pengkategorian, pengkodean, penyortiran), b) penyajian data dalam bentuk display maupun narasi, c) evaluasi data dalam situs dan antar situs, (d) verifikasi.

## **F. Analisis Data**

Analisis data adalah proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data dilakukan dalam dua tahap waktu, yaitu analisis selama proses pengumpulan data

di kancing/lapangan, dan analisis setelah pengumpulan data.

Analisis selama dalam proses pengumpulan data dilakukan dengan cara: 1) mempersempit studi, 2) menyelaraskan fokus, 3) menyusun pertanyaan yang akan dianalisis, 4) mengumpulkan data berdasar temuan yang diperoleh dari penelitian sebelumnya, 5) membuat catatan sistematis hasil pengamatan dan penelaahan, 6) menjaga konsistensi relevansi data dengan fokus penelitian, 7) mempelajari rujukan yang relevan selama di lapangan, 8) menggunakan konsep, analogi yang divisualisasikan, dan terakhir 9) mereviu.

Sesuai dengan tipe penelitian, yaitu deskriptif kualitatif, maka setelah data yang terkumpul, proses selanjutnya adalah menyederhanakan data yang diperoleh ke dalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasi yang pada hakekatnya merupakan upaya peneliti untuk mencari jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif, artinya dari data yang diperoleh dilakukan pemaparan serta interpretasi secara mendalam. Data yang ada dianalisis serinci mungkin sehingga diharapkan dapat diperoleh kesimpulan yang memadai yang bisa digeneralisasikan. Teknik analisis setelah pengumpulan data digunakan dengan menggunakan model interaktif. Dalam model analisis ini terdapat 3 komponen analisis, yaitu: reduksi data, salinan data dan penarikan kesimpulan (Miles dan Huberman), yang secara rinci dapat dijelaskan



sebagai berikut :

### **1. Reduksi data**

Yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian serta penyederhanaan, pengabstrakkan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data dilakukan peneliti dengan cara menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi oleh peneliti. Dalam tahapan ini peneliti melakukan pemilihan beberapa data didasarkan kedekatannya (kepentingan) penulisan sehingga didapatkan pemisahan data penting dan data sampiran. kegiatan penyederhanaan, pengabstraksian dan transformasi data kasar yang diperoleh dari catatan lapangan selama penelitian berlangsung, dalam bentuk abstraksi, ringkasan atau uraian singkat, serta penggolongan dalam satu pola yang lebih luas. Hal tersebut dilakukan dalam upaya menyelaraskan data dengan masalah atau fokus yang dilakukan secara selektif.

### **2. Penyajian Data**

Dalam penyajian data peneliti mengumpulkan informasi yang tersusun yang memberikan dasar pijakan kepada peneliti untuk melakukan suatu pembahasan dan pengambilan kesimpulan. Penyajian ini, kemudian untuk menggabungkan informasi yang

tersusun dalam suatu bentuk yang terpadu sehingga mudah diamati apa yang sedang terjadi kemudian menentukan penarikan kesimpulan secara benar. Penyajian data tidak terpisahkan dari analisis justru penyajian data akan menentukan suatu analisa.

Dalam tahap penyajian data peneliti mengelompokkan data berdasarkan kelompok informan, sehingga diketahui beberapa informasi dari informan berdasarkan pokok masalah dan sumber (informan). Dalam hal ini, kegiatan mengorganisasikan seperangkat hasil reduksi data ke dalam bentuk *display data*, sehingga sosok informasi terlihat secara total dan utuh. Informasi tersebut disusun dalam bentuk narasi, tabel, gambar, matrik, bagan dan diagram, sehingga memudahkan dalam pemaparan dan penarikan kesimpulan. Kesimpulan dibuat secara ringkas, jelas dan menyeluruh yang menggambarkan konfigurasi utuh tentang substansi hasil penelitian. Selanjutnya kesimpulan tersebut diberi makna yang relevan dengan substansi penelitian.

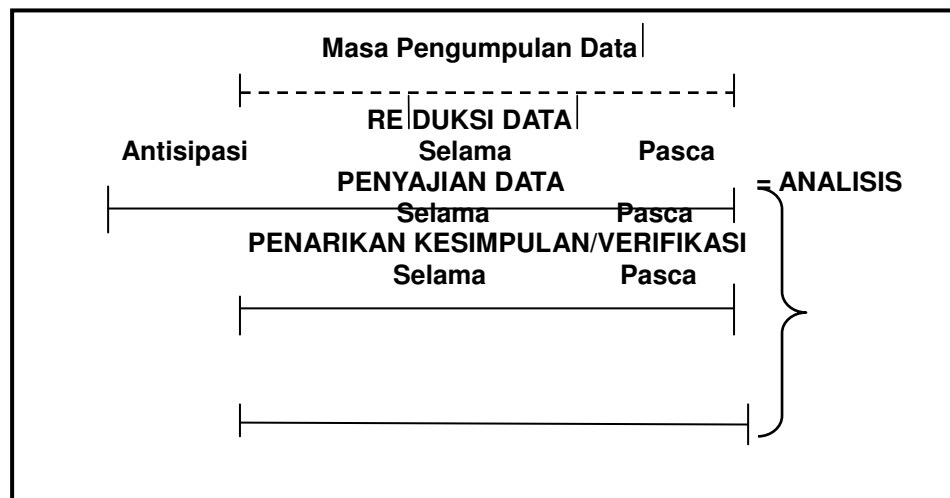
### **3. Menarik Kesimpulan / Verifikasi**

Penarikan kesimpulan adalah suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan juga diverifikasi oleh peneliti selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pemikiran peneliti, suatu tinjauan ulang pada catatan lapangan atau mungkin menjadi bagian seksama dan makan tenaga

dengan peninjauan kembali atau juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain. Verifikasi merupakan kegiatan menguji kesimpulan yang telah diambil dengan cara melakukan tinjauan ulang pada catatan lapangan, menguji kebenaran, kekokohan dan kecocokannya, secara berulang dan terus menerus selama penelitian berlangsung

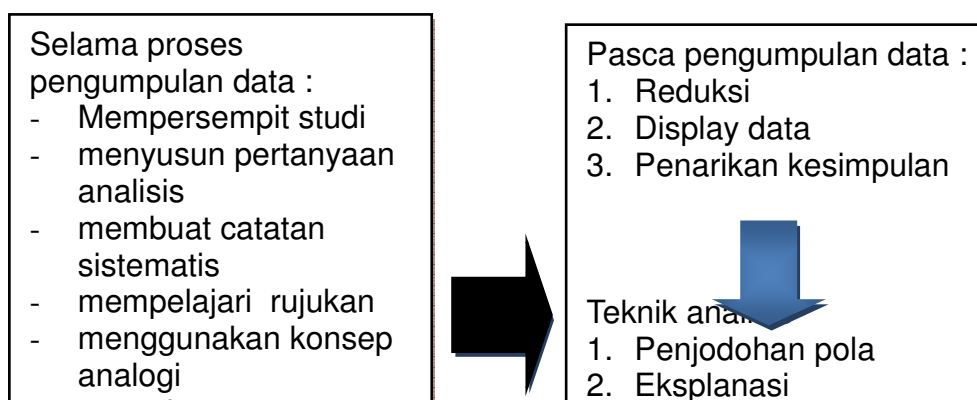
Alur menarik kesimpulan atau verifikasi dapat dijelaskan menggunakan bantuan gambar A. Michael Huberman & Mathew B.

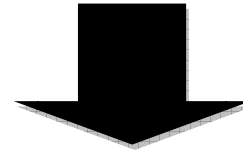
**Gambar 1. Alur Menarik Kesimpulan**



Secara komprehensif, analisis data diatas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

**Gambar 2  
Analisis Data**





## **G. Pemeriksaan atau Pengecekan Keabsahan Data**

Merujuk pada pandangan Guba<sup>77</sup>, untuk memperoleh tingkat kepercayaan dalam penelitian kualitatif, seorang peneliti harus berpegang pada kriteria kredibilitas (credibility), transferabilitas (transferability), dependabilitas (dependability), dan konfirmabilitas (confirmability).<sup>78</sup>

1. Kredibilitas atau derajat kepercayaan merupakan ukuran/timbangan yang dipergunakan untuk mengukur sejauhmana kebenaran hasil penelitian mengungkapkan realitas sesungguhnya, dengan cara:
  - a. Ketekunan pengamatan dimaksudkan untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal

---

<sup>77</sup> Lincoln, Y., Guba, G, *Naturalistic Inquiry* (Beverly Hill : Sage Publication, 1985), hal. 301-321

<sup>78</sup> Lexy J. Moleong, *Op.cit*, p.324.

tersebut secara rinci. Dalam hal ini peneliti berusaha semaksimal mungkin melakukan pengamatan maupun wawancara secara tekun, teliti, rinci, konsisten dan berkesinambungan guna menghasilkan data yang akurat.

- b. Menggauli situasi dengan cukup lama, atau sering disebut perpanjangan keikutsertaan peneliti pada latar penelitian, dalam upaya mengurangi distorsi data. Perpanjangan keikutsertaan dilakukan melalui pengamatan secara cermat, melihat fenomena dari berbagai perspektif sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai. Hal tersebut diharapkan akan membatasi : 1) gangguan dampak peneliti dan kejadian pada konteks, 2) kekeliruan peneliti, 3) mengkompensasikan pengaruh dari kejadian yang tidak biasa atau pengaruh sesaat.
- c. Melakukan triangulasi, dengan teknik: 1) Triangulasi sumber, yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Pengecekan informasi dilakukan dengan cara mengkonfirmasi informasi yang diperoleh dari sumber (informan kunci) dengan informasi yang diperoleh dari informan pelengkap, nara sumber ahli, praktisi, pengamat, teman sejawat. Selain itu juga dilakukan konfirmasi informasi dengan cara mempelajari pustaka yang terkait dengan fokus penelitian; 2) Triangulasi metode, dilakukan dengan

cara membandingkan data yang diperoleh dari sumber yang sama namun menggunakan metoda yang berbeda. Konfirmasi dilakukan dengan cara informasi yang diperoleh dari satu sumber (informan tertentu), yang diperoleh dari hasil wawancara, dikonfirmasi kebenarannya melalui pengamatan dan mempelajari dokumen terkait dengan informasi yang diperoleh, 3) Triangulasi penyidik, dengan cara mengecek kebenaran data melalui diskusi dengan peneliti lain, para ahli pendidikan. 4) Triangulasi teori, dengan cara menguji data dengan membandingkan hasil data dengan mengadakan pengecekan referensi pendukung untuk lebih meningkatkan derajat kepercayaan yang ada.

- d. Mengurai secara rinci data, proses penelitian, analisis data, temuan penelitian dan implikasinya, sehingga pembaca dapat memahami secara mudah, lengkap dan menyeluruh.
- e. Melakukan Audit, dengan tahapan : 1) Pre entri dengan cara menyerahkan hasil penelitian kepada dosen pembimbing untuk memperoleh tanggapan. Dalam proses ini peneliti juga menjawab berbagai pertanyaan yang diajukan dosen pembimbing 2) Penetapan hal yang diaudit, dengan cara berkonsultasi secara intensif dengan dosen pembimbing, sehingga dapat diputuskan apakah substansi penelitian sudah tuntas, lengkap, berkaitan, atau belum, serta apakah penelitian dapat diteruskan, dihentikan

sementara atau dihentikan sama sekali; 3) Kesepakatan formal, merupakan persetujuan resmi antara peneliti dan dosen pembimbing terkait ketercukupan dan kebenaran substansi hasil penelitian; 4) Penetapan keabsahan data dilakukan dengan cara auditor dalam hal ini dosen pembimbing, mengoreksi secara teliti untuk memastikan kebenaran data dan analisisnya, kecukupan label kategori, kualitas penjelasan dan kemungkinan hipotesis pembandingan. Hasil audit tersebut selanjutnya diumpun balik pada peneliti. Dari aktifitas tersebut dapat diperoleh kepastian dan kebergantungan. Pemeriksaan kepastian tersebut berkaitan dengan kebenaran temuan berasal dari data, kelogisan kesimpulan, ketelitian peneliti, dan kebenaran pemeriksaan keabsahan data. Sedangkan pemeriksaan kebergantungan dilakukan dengan cara dosen pembimbing memeriksa pelaksanaan inkuiri dan metodologi. Catatan hasil pemeriksaan kepastian dan kebergantungan diserahkan dosen pembimbing kepada peneliti untuk dikaji dan dilakukan penyempurnaan laporan. Pada tahap akhir auditing, sebelum penyusunan laporan diakhiri, peneliti kembali menelaah isi laporan secara menyeluruh. Hasil penelaahan dibahas dengan dosen pembimbing dan pada saat itu dipastikan bahwa laporan hasil penelitian layak untuk diujikan.

2. Tranferabilitas atau derajat keteralihan merupakan ukuran yang

dipergunakan untuk melihat sejauhmana keabsahan hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau dapat diterapkan dalam konteks situasi lain, dengan syarat memiliki karakteristik yang sama dengan situasi lapangan penelitian. Kegiatan generalisasi tidak seutuhnya, namun hanya bersifat pengecekan temuan penelitian yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan pengembangan kompetensi guru yang diterapkan di SMA Negeri 68 Jakarta untuk dapat diterapkan pada Sekolah lain.

3. Dependabilitas atau reliabilitas merupakan ukuran yang dipergunakan untuk menggambarkan sejauhmana derajat keandalan teknik penelitian yang dipergunakan. Dalam kaitan ini peneliti melakukan beberapa langkah berikut: a) menetapkan langkah penelitian secara sistimatis, b) melakukan pengontrolan konsistensi dalam menggunakan instrumen, konsep dan kriteria penafsiran atas fenomena. Kegiatan tersebut dilakukan secara teliti sehingga timbul keyakinan bahwa pengembangan kompetensi di SMA Negeri 68 Jakarta melalui pembinaan yang sangat bagus.
4. Konfirmabilitas merupakan ukuran yang dipergunakan untuk menggambarkan derajat keyakinan atas data penelitian yang diperoleh. Dalam hal ini, dilakukan langkah check and re-check, yaitu upaya mengontrol, mengevaluasi dan mengkonfirmasi kepastian isi penelitian baik kepada informan maupun subjek lain yang terkait.



## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Semua data yang diperoleh dalam penelitian melalui pengamatan dan wawancara berasal dari sumber yang dapat dipertanggungjawabkan. Data dokumentasi yang diambil relevan dengan masalah penelitian sedangkan data pengamatan dan wawancara diklasifikasikan sesuai dengan dengan masing-masing indikator penelitian.

##### **1. Gambaran Umum SMA Negeri 68 Jakarta**

SMA Negeri 68 Jakarta berdiri sejak tahun 1981 dan diresmikan oleh Presiden RI Bpk. Jend. Purn. Soeharto pada tanggal 29 Agustus 1981. KTSP telah dilaksanakan sejak tahun ajaran 2006/2007. Pada tahun 2005/2006 terselenggara layanan kelas internasional dengan mengacu pada kurikulum Cambridge. Pada tahun ajaran 2006/2007 sekolah ini ditunjuk sebagai Rintisan Sekolah nasional Berstandar Internasional RSBI. Sedangkan pelaksanaan RSBI di sekolah ini dilaksanakan mulai tahun ajaran 2008 – 2009 di kelas X. Pada Tahun ajaran 2009/2010 pelaksanaan RSBI pada kelas X, dan XI. Pada Tahun ajaran 2010/2011 pelaksanaan RSBI pada kelas X, XI dan XII.

Sejak tahun pertama sampai sekarang SMA Negeri 68 telah dipimpin oleh 10 orang Kepala Sekolah yaitu :

- a. Subandio Djojowito, SH tahun 1981 - 1989
- b. Drs. B. Manurung tahun 1989 - 1992
- c. H. Rafli Rusli, BA tahun 1992 - 1997
- d. Drs. Tatang Sutarsa tahun 1997 - 1999
- e. Dr. Sri Rahajoe S.S tahun 1999 - 2002
- f. Drs. Suratno, tahun 2002 - 2004
- g. Drs. Muchlis Muchtar, M.Pd tahun 2004 - 2007
- h. Drs. H. Mohamad Zen S., M.Pd. (Plh)
- i. Drs. H. Sunarno, MM tahun 2007 - 2009
- j. Drs. Pono Fadlullah, M.Hum tahun 2009 – sekarang.

## **2. Keadaan Monografi SMA Negeri 68 Jakarta**

Sekolah ini terletak di Kotamadya Jakarta Pusat, yang tepatnya ada di Jalan Salemba Raya No. 18, Kelurahan Kenari, Kecamatan Senen, kodepos 10430, Telp. (021) 3142929, Fax, (021) 3919868. Bangunan sekolah ini berlantai 4. Kondisi tenang dan sejuk merupakan lingkungan kondusif bagi penyelenggara pendidikan. Sekolah ini berada di atas tanah seluas 3213 m dan dengan luas bangunan 957 m.

Berikut data tentang lingkungan Sekolah : Ruang Kantor Kepala Sekolah, Ruang Guru ada 3 unit , Ruang Kelas ada 23 unit, Ruang Tata

Usaha (Administrasi), Ruang Audio Visual (Auvi), Ruang UKS / PMR / Dokter, Ruang Koperasi, Ruang Bimbingan dan Konseling, Ruang OSIS, Ruang Ektrakurikuler 5 unit Ruang Laboratorium (IPA, Bahasa, Komputer) 5 unit, Ruang Perpustakaan 2 unit, Ruang Keagamaan (Islam, Kristen) 2 unit, Ruang Kantin 8 unit, Ruang Gudang/Inventarisasi, MCK / WC Siswa 8 unit, MCK / WC Guru, Ruang Dapur Sekolah, Ruang Penjaga Sekolah 2 unit, Pos Satpam, Masjid/Mushollah, Ruang Rapat, Kebun Toga, Green House, Taman Sekolah, Taman Air mancur dan kolam ikan, Sangkar Burung 2 unit Ruang Perlengkapan Olahraga 1 unit.

### **3. Visi dan Misi SMA Negeri 68 Jakarta**

Dalam mencapai tujuan diperlukan visi dan misi. Visi dan misi sekolah adalah hal yang penting karena akan menuntun arah perjalanan yang ingin dilalui oleh sekolah. Dapat diartikan bahwa seluruh potensi yang ada disekolah harus diarahkan dan dimanfaatkan untuk mendukung tercapainya cita-cita tersebut. Segala kegiatan akan ditentukan berdasarkan skala prioritas, sehingga tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Visi sekolah mempunyai makna segala sesuatu yang terfikir, berupa rencana, gagasan, harapan, serta keinginan yang akan dicapai pada waktu yang akan datang, sehingga mencapai tujuan sekolah yang menghasilkan manusia-manusia berakhlak, berprestasi. Visi dari SMA

Negeri 68 Jakarta adalah “ ***Unggul dalam prestasi, menjadi teladan dalam berperilaku***”

Sedangkan misi sekolah adalah segala sesuatu yang dilakukan sekolah dalam rangka untuk mencapai visi yang telah ditentukan. Artinya misi sekolah merupakan penjabaran dari visi sekolah dan kegiatan yang akan dilakukan agar tujuan tercapai. Misi SMA Negeri 68 adalah :

- a. Meningkatkan prestasi akademik di Tingkat nasional maupun Internasional
- b. Menjadi duta seni, budaya, dan olahraga tingkat nasional
- c. Meningkatkan prosentase siswa yang diterima di Perguruan Tinggi dalam dan luar negeri
- d. Meningkatkan kepekaan terhadap lingkungan dan masalah global
- e. Meningkatkan amaliyah keagamaan
- f. Mengembangkan sikap hormat, saling menghargai dan cinta tanah air.

Sedangkan Motto Siswa SMA Negeri 68 adalah: ***Disiplin, Kreasi, Prestasi.***

#### **4. Program Kelas Internasional**

Dimulai Tahun 2005 dan sudah meluluskan 4 Angkatan. Memiliki 2 tahap program yaitu IGCSE & A Level. Program A Level merupakan Gold standard dari University of Cambridge International Examination.

Sertifikat Cambridge diakui oleh 163 Negara di Dunia. Cambridge merupakan Top One dari Seluruh Universitas di dunia. Tujuan diadakan kelas Internasional adalah :

- a. Mempersiapkan siswa memasuki tahapan pendidikan lanjut pada PT di negara-negara maju dan pengakuan Internasional.
- b. Memberikan pembelajaran yang efektif dengan pengantar bahasa Inggris.
- c. Merubah strategi belajar yang lebih mengutamakan kepada kemampuan berpikir tingkat tinggi ( *problem solving, thinking skill, critical thinking.*)
- d. Efisiensi waktu dan biaya
- e. Mendapatkan Sertifikat Internasional dari *University of Cambridge International Examination* dan ijazah ujian nasional dari Depdiknas.

Untuk kelas internasional peserta didik lebih difokuskan pada mata pelajaran sains. Materi Pelajaran untuk kelas internasional :

1) *Core Subject* :

- a) *ICGSE : English as a Second Language (ESL), English for Academic Purposes (EAP), Mathematics, Chemistry, Biology, Physics*
- b) *A-LEVEL : English as a Second Language (ESL), English for Academic Purposes (EAP), Mathematics, Chemistry, Biology, Physics, Business Studies, dan Computing*

2) *Reguler Subject* meliputi : Pendidikan Agama, PPKN, Bahasa Indonesia dan Pendidikan Jasmani.

Kurikulum pembelajarannya menggunakan 2 kurikulum :

a) Kurikulum Cambridge

b) KTSP

Bobot seluruh mata pelajaran adalah 50 jam/minggu, sedangkan 1 Jam pelajaran adalah 45 menit.

## 5. Tenaga Pendidik

Jumlah guru yang ada di SMA Negeri 68 Jakarta ini adalah 73 orang, yang terdiri dari: untuk

- a. **Pendidikan Agama** ada 5 orang (masing-masing lulusan S1/D4),
- b. **Pkn** ada 3 orang (S1/D4 ada 2 orang, S2/S3 ada 1 orang, tidak sesuai dengan tugas mengajar),
- c. **Bahasa Indonesia** ada 5 orang (S1/D4 ada 5 orang sesuai tugas mengajar),
- d. **Bahasa Inggris** ada 5 orang (D3/Sarmud ada 1 orang, SI/D4 ada 4 orang sesuai tugas mengajar),
- e. **Matematika** ada 8 orang (S1/D4 ada 7 orang, S2/S3 ada 1 orang sesuai tugas mengajar),
- f. **Fisika** ada 6 orang (S1/D4 ada 4 orang, S2/S3 ada 2 orang sesuai tugas mengajar),

- g. **Biologi** ada 7 orang (S1/D4 ada 5 orang, S2/S3 ada 2 orang sesuai tugas mengajar),
- h. **Kimia** ada 7 orang (S1/D4 ada 6 orang, S2/S3 ada 1 orang sesuai tugas mengajar),
- i. **Sejarah** ada 4 orang (D3/Sarmud ada 1 orang, S1/D4 ada 2 orang, 1 orang tidak sesuai dengan tugas mengajar),
- j. **Geografi** ada 2 orang (S1/D4 ada 1 orang, 1 orang tidak sesuai dengan tugas mengajar),
- k. **Ekonomi** ada 5 orang (S1/D4 ada 3 orang, S2/S3 ada 1 orang, 1 orang tidak sesuai dengan tugas mengajar),
- l. **Sosiologi** ada 1 orang (S1/D4 ada 1 orang sesuai tugas mengajar),
- m. **Seni budaya** ada 3 orang (S1/D4 ada 2 orang, ada 1 orang tidak sesuai dengan tugas mengajar),
- n. **Olah Raga** ada 2 orang (S1/D4 ada 2 orang sesuai tugas mengajar),
- o. **BK** ada 4 orang (S1/D4 ada 2 orang, S2/S3 ada 1 orang, ada 1 orang tidak sesuai dengan tugas mengajar),
- p. **TIK** ada 2 orang (S1/D4 ada 1 orang, ada 1 orang tidak sesuai dengan tugas mengajar),
- q. **Bahasa Asing** ada 3 orang (S1/D4 ada 3 orang) dan
- r. **Tata Boga** 1 orang (D3/Sarmud 1 orang sesuai tugas mengajar).

Dengan guru tetap ada 57 orang, sedangkan guru honor ada 16 orang.

**Tabel 1. Jumlah guru dengan tugas mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan (keahlian)**

| No.    | Guru                               | Jumlah guru dengan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas mengajar |           |       |       | Jumlah guru dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan tugas mengajar |           |       |       | Jumlah |
|--------|------------------------------------|---|-----------|-------|-------|--|-----------|-------|-------|--------|
|        |                                    | DI/D2   | D3/Sarmud | SI/D4 | S2/S3 | DI/D2  | D3/Sarmud | SI/D4 | S2/S3 |        |
| 1      | Pendidikan Agama                   |   |           | 5     |       |  |           |       |       | 5      |
| 2      | Pkn                                |   |           | 2     |       |  |           |       | 1     | 3      |
| 3      | Bahasa Indonesia                   |   |           | 5     |       |  |           |       |       | 5      |
| 4      | Bahasa Inggris                     |   | 1         | 4     |       |  |           |       |       | 5      |
| 5      | Matematika                         |   |           | 7     | 1     |  |           |       |       | 8      |
| 6      | Fisika                             |   |           | 4     | 2     |  |           |       |       | 6      |
| 7      | Biologi                            |   |           | 5     | 2     |  |           |       |       | 7      |
| 8      | Kimia                              |   |           | 6     | 1     |  |           |       |       | 7      |
| 9      | Sejarah                            |   | 1         | 2     |       |  |           |       | 1     | 4      |
| 10     | Geografi                           |   |           | 1     |       |  |           |       | 1     | 2      |
| 11     | Ekonomi                            |   |           | 3     | 1     |  |           |       | 1     | 5      |
| 12     | Sosiologi                          |   |           | 1     |       |  |           |       |       | 1      |
| 13     | Seni Budaya                        |   |           | 2     |       |  |           |       | 1     | 3      |
| 14     | Olah Raga                          |   |           | 2     |       |  |           |       |       | 2      |
| 15     | BK                                 |   |           | 2     | 1     |  |           |       | 1     | 4      |
| 16     | Teknologi Informasi dan Komunikasi |   |           | 1     |       |  |           | 1     |       | 2      |
| 17     | Bahasa Asing                       |   |           | 3     |       |  |           |       |       | 3      |
| 19     | Tata Boga                          |   | 1         |       |       |  |           |       |       | 1      |
| Jumlah |                                    |   | 3         | 55    | 8     |  |           | 1     | 6     | 73     |

**Tabel 2. Tenaga Kependidikan SMA Negeri 68 Jakarta**

Berdasarkan tugas mengajar untuk kelas (RSBI) setiap mata pelajaran.

| No | Mata Pelajaran   | Jumlah  |
|----|------------------|---------|
| 1  | Pendidikan Agama | 5 orang |
| 2  | Pkn              | 3 orang |



|                   |                                    |          |
|-------------------|------------------------------------|----------|
| 3                 | Bahasa Indonesia                   | 5 orang  |
| 4                 | Bahasa Inggris                     | 3 orang  |
| 5                 | Matematika                         | 6 orang  |
| 6                 | Fisika                             | 5 orang  |
| 7                 | Biologi                            | 5 orang  |
| 8                 | Kimia                              | 4 orang  |
| 9                 | Sejarah                            | 4 orang  |
| 10                | Geografi                           | 2 orang  |
| 11                | Ekonomi                            | 5 orang  |
| 12                | Sosiologi                          | 1 orang  |
| 13                | Seni Budaya                        | 3 orang  |
| 14                | Olah Raga                          | 2 orang  |
| 15                | BK                                 | 2 orang  |
| 16                | Teknologi Informasi dan Komunikasi | 2 orang  |
| 17                | Bahasa Asing                       | 1 orang  |
| 18                | Tata Boga                          | 1 orang  |
| Jumlah Seluruhnya |                                    | 60 orang |

**Tabel 3. Kualifikasi Pendidikan, Status, dan Jenis Kelamin**

| No.    | Tingkat Pendidikan | Jumlah dan Status Guru |    |                    |   | Jumlah |
|--------|--------------------|------------------------|----|--------------------|---|--------|
|        |                    | GT/ PNS                |    | GTT/<br>Guru Bantu |   |        |
|        |                    | L                      | P  | L                  | P |        |
| 1      | S3/S2              | 4                      | 6  | 2                  | 2 | 14     |
| 2      | S1                 | 12                     | 32 | 10                 | 2 | 56     |
| 3      | D-4                |                        |    |                    |   |        |
| 4      | D3/Sarmud          |                        | 3  |                    |   | 3      |
| 5      | D2                 |                        |    |                    |   |        |
| 6      | D1                 |                        |    |                    |   |        |
| 7      | ≤ SMA/ sederajat   |                        |    |                    |   |        |
| Jumlah |                    | 16                     | 41 | 12                 | 4 | 73     |

Berdasarkan kualifikasi Pendidikan untuk Guru Internasional:

| NO. | Tingkat Pendidikan | Jumlah Guru |           | Jumlah |
|-----|--------------------|-------------|-----------|--------|
|     |                    | Laki-laki   | Perempuan |        |
| 1   | S-3                | 1           | -         | 1      |
| 2.  | S-2                | 2           | 2         | 4      |
| 3.  | S-1                | 3           | 5         | 8      |
|     | Jumlah             | 6           | 7         | 13     |

**Tabel 4. Guru Internasional berdasarkan Kualifikasi Pendidikan**

| No | Mata Pelajaran     | Jumlah   |
|----|--------------------|----------|
| 1  | Mathematics        | 2 orang  |
| 2  | English            | 2 orang  |
| 3  | Chemistry          | 3 orang  |
| 4  | Biology            | 2 orang  |
| 5  | Physics            | 2 orang  |
| 6  | Physical Education | 1 orang  |
| 7  | Japanese           | 1 orang  |
| 8  | Jumlah seluruhnya  | 13 orang |

**Tabel 5. Guru Internasional berdasarkan mata pelajaran yang diampu**

Dengan melihat keterangan dalam tabel 3 diatas, maka guru untuk mata pelajaran umum adalah 66 orang, sedangkan untuk Muatan Lokal diantaranya TIK, BK, Tata Boga ada 7 orang.

## **6. Peserta Didik**

SMA Negeri 68 Jakarta ini terdiri dari 2 kelas yaitu kelas regular dan kelas internasional. Untuk kelas RSBI per kelas terdiri dari 35 sampai 40 siswa sedangkan untuk kategori kelas internasional per kelas

terdiri dari 23 sampai 28 siswa. Dengan total siswa seluruhnya ada 864 orang siswa yang memang benar-benar masuk sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan kemampuan yang dimiliki para siswa yang berada di SMA Negeri 68.

Dimana siswa yang menjadi murid di SMA Negeri 68 ini jadwal pembelajaran yang dilakukan oleh sekolah adalah pagi hari atau kelas pagi untuk kelas X, kelas XI dan kelas XII baik untuk kelas RSBI maupun kelas internasional.

Jumlah siswa secara keseluruhan adalah sebanyak 864 orang siswa dengan perincian sebagai berikut :

**Tabel 6. Jumlah siswa SMA Negeri 68 Jakarta menurut Rombel**

**1. Kelas RSBI**

| No.    | Kelas   | Jumlah Siswa | Jumlah Rombongan Belajar Siswa | Waktu belajar |
|--------|---------|--------------|--------------------------------|---------------|
| 1      | X       | 245          | 7                              | Pagi          |
| 2      | XI IPA  | 159          | 4                              | Pagi          |
| 3      | XI IPS  | 115          | 3                              | Pagi          |
| 4      | XII IPA | 159          | 4                              | Pagi          |
| 5      | XII IPS | 110          | 3                              | Pagi          |
| Jumlah |         | 788          | 21                             | Pagi          |

**2. Kelas Internasional**

| No. | Kelas | Jumlah Siswa | Jumlah Rombongan Belajar Siswa | Waktu belajar |
|-----|-------|--------------|--------------------------------|---------------|
|-----|-------|--------------|--------------------------------|---------------|

|        |         |    |   |      |
|--------|---------|----|---|------|
| 1      | X       | 25 | 1 | Pagi |
| 2      | XI IPA  | 28 | 1 | Pagi |
| 3      | XII IPA | 23 | 1 | Pagi |
| Jumlah |         | 76 | 3 | Pagi |

Jumlah kelas atau rombel kelas RSBI di SMA Negeri 68 Jakarta diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Kelas X ada 7 yaitu X-1, X-2, X-3, X-4, X-5, X-6, X-7.
2. Kelas XI IPA ada 4 yaitu XI IPA-1, XI IPA 2, XI IPA-3, XI IPA-4.
3. Kelas XI IPS ada 3 yaitu XI IPS-1, XI IPS-2, XI IPS-3.
4. Kelas XII IPA ada 4 yaitu XII IPA-1, XII IPA-2, XII IPA-3, XII IPA-4.
5. Kelas XII IPS ada 3 yaitu XII IPS-1, XII IPS-2, XII IPS-3.

Sedangkan Jumlah kelas atau rombel kelas Internasional di SMA Negeri 68 Jakarta diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Kelas X ada 1 yaitu X-8.
2. Kelas XI IPA ada 1 yaitu XI IPA-5.
3. Kelas XII IPA ada 1 yaitu XII IPA-5.

Sehingga jumlah rombel adalah 24, dengan jumlah siswa 864 orang siswa. Kriteria kenaikan Kelas :

- a. Nilai Mata Pelajaran yang tidak memenuhi  $KKM \leq 3$  mata pelajaran
- b. Absensi kehadiran siswa 90%
- c. Berkelakuan baik

## 7. Sarana Dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang tersedia di SMA Negeri 68 Jakarta adalah sebagai berikut :

|   |                       |
|---|-----------------------|
| 1. Tanah  | : 3213 m <sup>2</sup> |
| 2. Luas Bangunan                                | : 957 m <sup>2</sup>  |
| 3. Jumlah Personil                              | : 95 orang            |
| 4. Jumlah Peserta Didik                         | : 901 orang           |
| 5. Ruang Kepala Sekolah                         | : 1 unit              |
| 6. Ruang Guru                                   | : 3 unit              |
| 7. Ruang Kelas                                  | : 23 unit             |
| 8. Ruang Tata Usaha                             | : 1 unit              |
| 9. Ruang Audio Visual                           | : 1 unit              |
| 10. Ruang UKS/PMR/ Dokter                       | : 1 unit              |
| 11. Ruang Koperasi                              | : 1 unit              |
| 12. Ruang Bimbingan dan Konseling               | : 1 unit              |
| 13. Ruang OSIS                                  | : 1 unit              |
| 14. Ruang Ektrakurikuler                        | : 5 unit              |
| 15. Ruang Laboratorium (IPA, Bahasa, Komputer ) | : 5 unit              |
| 16. Ruang Perpustakaan                          | : 2 unit              |
| 17. Ruang Keagamaan (Islam, kristen)            | : 2 unit              |
| 18. Ruang Kantin                                | : 8 unit              |
| 19. Ruang Gudang                                | : 1 unit              |

## **B. Temuan Penelitian**

Data yang telah dianalisa akan ditampilkan secara deskriptif berdasarkan hasil yang telah diperoleh melalui instrumen penelitian dengan teknik wawancara, hasil pengamatan (observasi) dan dokumentasi. Dalam melakukan pengembangan kompetensi guru terlebih dahulu dilihat kondisi awal kompetensi yang dimiliki oleh guru di SMAN 68 Jakarta.

Peneliti meneliti terlebih dahulu kompetensi yang dimiliki guru sebelum sekolah melaksanakan program-program pengembangan kompetensi guru. Kompetensi yang dimiliki guru di SMAN 68 Jakarta sebelum diadakannya program pengembangan kurang bagus. Kekurangan Guru RSBI bisa dilihat dari kurang mahirnya guru-guru dalam menggunakan IT, selain itu juga kurang fasihnya guru dalam menggunakan bahasa Inggris. Oleh karena itu, sekolah langsung berinisiatif untuk mengadakan pengembangan kompetensi guru. Sekolah sadar bahwa melakukan pengembangan kompetensi guru sangat diperlukan sesuai dengan perkembangan zaman. Sekolah membuat beberapa program dalam mengembangkan kompetensi guru yang sesuai dengan standar tenaga pendidik untuk sekolah RSBI. Seperti program pelatihan bahasa Inggris secara online yg bekerjasama dengan Dyned, program pelatihan Cambridge yaitu untuk mendapatkan sertifikat Cambridge, dllnya.

Dari program-program tersebut, sangat terlihat kemajuan atau peningkatan kompetensi yang guru miliki. Peningkatan kompetensi guru ini sangat berdampak baik dalam proses pembelajaran nantinya. Kualitas lulusan sekolah ini akan semakin meningkat dalam prestasi. Peneliti akan lebih merinci temuan penelitian berdasarkan tujuan penelitian.

## **1. Perencanaan Program Pengembangan Kompetensi Guru**

### **a. Penyajian Data**

Pengembangan kompetensi guru di SMA 68 Jakarta direncanakan sangat matang oleh sekolah. Sekolah melakukan beberapa tahap untuk merencanakan program pengembangan kompetensi guru. Tahap-tahapnya yaitu, menganalisis kebutuhan guru, mengamati kondisi kompetensi guru saat ini, serta analisis kebutuhan guru dan kondisi kompetensi guru dalam rapat kerja sekolah.

Perencanaan pengembangan kompetensi guru harus melibatkan semua komponen sekolah dalam mencapai tujuan yang diinginkan dicapai. Dalam perencanaan program pengembangan kompetensi guru disini diantaranya melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha serta guru. Hal ini dilakukan agar semua komponen sekolah tersebut dapat mengetahui bahwa sekolah ini akan dibawa kemana dan bagaimana caranya demi mencapai

tujuan serta meningkatkan kualitas pendidikan. Visi pengembangan kompetensi guru merupakan pengembangan dari visi sekolah yaitu “Unggul dalam prestasi, menjadi teladan dalam berperilaku mampu berkompetisi ditingkat nasional dan Internasional”

Penetapan visi sekolah kemudian direalisasikan kedalam misi melalui program-program yang telah direncanakan sebelumnya, program pengembangan kompetensi yang dijalankan merupakan pengembangan misi sekolah. Maka Pengembangan kompetensi guru dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Untuk pendidikan dan pelatihan ini, awalnya perlu dilakukan analisis kebutuhan atau *need assessment*, yang menyangkut tiga aspek, yaitu :

- a. Analisis institusi, untuk menjawab pertanyaan : “Bagaimana institusi melakukan pelatihan bagi pekerjanya.”
- b. Analisis pekerjaan, dengan pertanyaan : “ Apa yang harus diajarkan atau dilatihkan agar pekerja mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya.”
- c. Analisis pribadi, menekankan: “ Siapa membutuhkan pendidikan dan pelatihan serta membutuhkan pendidikan dan pelatihan apa?”. Hasil analisis ketiga aspek tersebut dapat memberikan gambaran tingkat kemampuan atau kinerja pegawai yang ada di



institusi tersebut. Seperti yang di ungkapkan Bapak Anwar Farid,

M.Pd sebagai wakil kepala sekolah bidang kurikulum bahwa:

Setiap guru harus selalu mengembangkan kemampuan dan keterampilan dirinya. Karena upaya mengembangkan kompetensi dirinya itu merupakan tanggung jawab diri guru sebagai seorang guru yang harus mempunyai kecakapan dalam mengajar agar peserta didiknya dapat menerima dan memahami apa saja yang disampaikan oleh guru tersebut. Serta pengembangan kompetensi itu juga dapat menunjang karier guru, apalagi untuk guru yang akan mengikuti sertifikasi. Selain itu juga standar baku yang telah ditetapkan untuk standar sekolah RSBI.<sup>79</sup>

Berdasarkan pendapat *informan* tambahan di atas maka dapat disimpulkan bahwa sangat dibutuhkan upaya pengembangan kompetensi guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. Dalam mengembangkan kompetensi guru, guru harus mengetahui terlebih dahulu kompetensi yang dimiliki oleh guru yang bersangkutan. Pengembangan kompetensi tentunya mempunyai tujuan yang jelas dan dapat diukur serta bermanfaat bagi sekolah, peserta didik dan masyarakat. Seperti yang diungkap oleh key informan bahwa :

Sebelum diadakannya suatu program pengembangan kompetensi, sudah pastinya seorang guru itu ataupun sekolah harus mengetahui kira-kira guru tersebut memiliki kompetensi sebatas apa. Nah, dari situ sekolah bisa menentukan guru tersebut dapat mengikuti program pengembangan kompetensi tersebut. Tetapi selama ini yang terjadi banyaknya guru sendiri yang biasanya inisiatif untuk ikut program pengembangan kompetensi.<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> Potongan wawancara terstruktur dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang kurikulum (Bpak.Farid) 25 Mei 2011

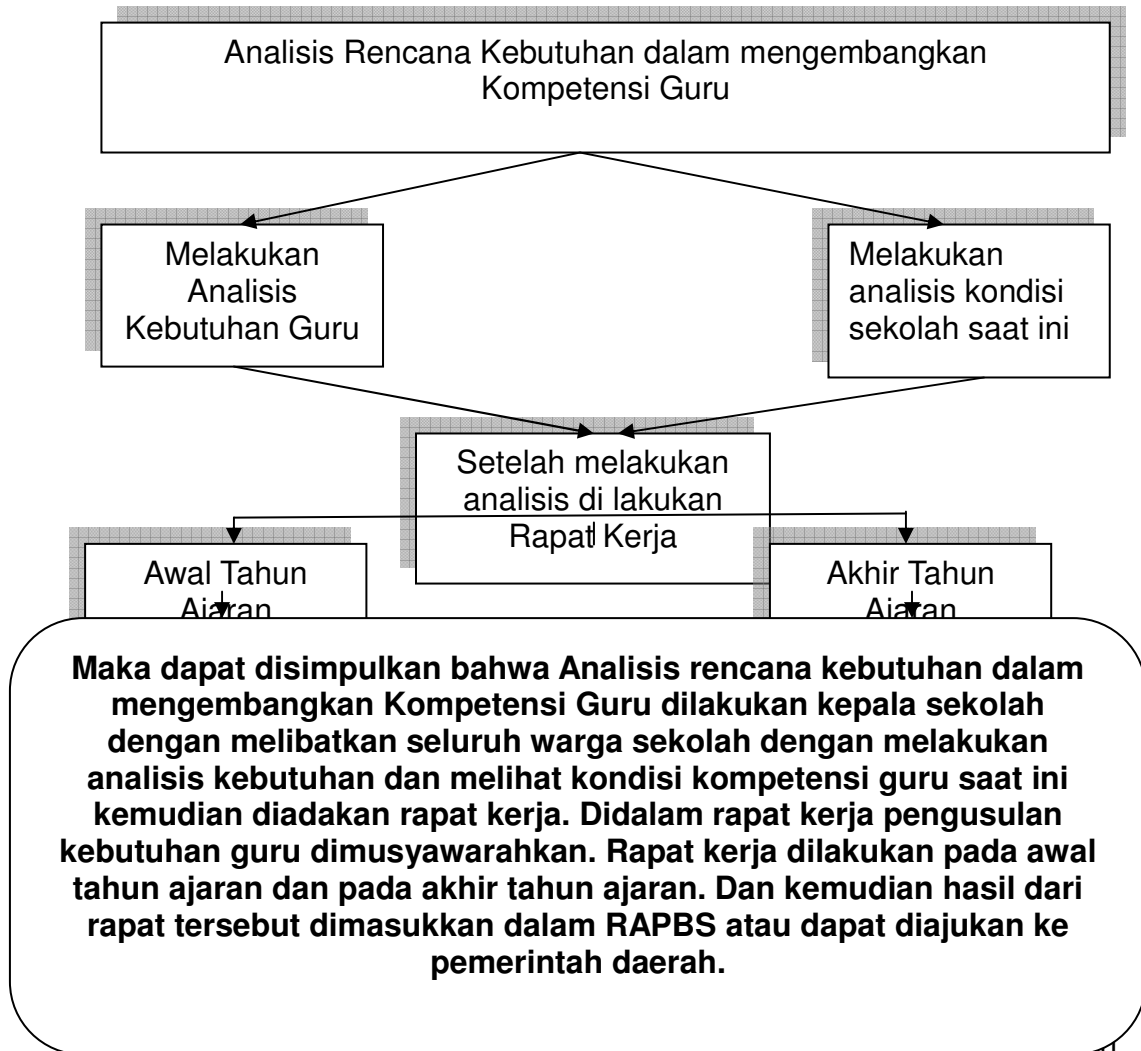
<sup>80</sup> Potongan wawancara terstruktur dengan Kepala sekolah (Bpak. Pono Fadhlullah) 24 Mei 2011

Program pengembangan kompetensi guru juga merupakan suatu syarat mutlak yang harus dilakukan untuk mengembangkan sekolah SMA 68 Jakarta menjadi sekolah berstandar Internasional. Pengembangan kompetensi guru yang diikuti oleh guru di SMAN 68 Jakarta merupakan program-program yang dapat mendukung kemampuan dirinya dalam melakukan kegiatan belajar mengajar apalagi saat ini guru-guru harus menyesuaikan kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan standar-standar sekolah RSBI yang telah ditentukan. Dalam hal perencanaan ini, tidak ada perbedaan untuk guru kelas internasional maupun guru RSBI karena semua sistem manajemen di kelas Internasional dibawah naungan langsung bidang kurikulum.

Setelah menganalisis kebutuhan guru sesuai dengan standar RSBI, kemudian dibandingkan dengan kondisi guru tersebut yang kemudian hasil dari itu di musyawarahkan dalam rapat kerja untuk dapat ditentukan program apa yang dapat meningkatkan kompetensi guru yang dibutuhkan. Setelah di setuju dalam rapat kerja program-program tersebut dapat dimasukkan atau dapat dianggarkan dalam RAPBS. Selain itu juga dapat mengajukan kebutuhan guru tersebut kepada Pemerintah Daerah.

b. Display Data

Berikut ini merupakan pola yang menggambarkan Analisis rencana kebutuhan dalam mengembangkan kompetensi guru di SMA Negeri 68 Jakarta.



peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Bila berani untuk menjadi sekolah RSBI, guru yang mengajarpun harus memiliki kriteria yang

telah ditentukan oleh standar RSBI, seperti memiliki kemampuan dalam berbahasa Inggris dan *ICT* dalam mengajar. Tetapi dalam hal ini tidak semua guru memiliki kemampuan tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkannya pengembangan kompetensi guru. Pengembangan kompetensi tersebut tidak sembarangan saja diikuti atau diadakan tetapi harus menganalisis terlebih dahulu kebutuhan guru dan kondisi kompetensi guru saat ini yang nantinya akan direncanakan dalam RAPBS.

## **2. Penetapan Program Pengembangan Kompetensi Guru**

### **a. Penyajian Data**

Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala sekolah, wakasek bid kurikulum, guru RSBI dan guru Internasional dapat dijabarkan bahwa dalam mengembangkan kompetensi, tentunya guru menentukan kira-kira program apa yang dibutuhkan sesuai kebutuhannya saat ini. Program-program pengembangan kompetensi guru bermacam-macam seperti yaitu, program peningkatan kualifikasi pendidikan guru minimal S-1/S-2, program pendidikan lanjut melalui program penyetaraan dan sertifikasi, program Pelatihan Cambridge, program supervisi pendidikan, program pendidikan dan latihan, seminar dan *workshop* dan program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Di SMAN 68 Jakarta banyak guru yang mengikuti program

pengembangan kompetensi, diantaranya yaitu :

1) program peningkatan kualifikasi pendidikan guru minimal S-1/S-2

Di sekolah ini sedang digalakkan program beasiswa S-2 untuk guru, tetapi diprioritaskan guru-guru *science* seperti guru Matematika, Fisika, Biologi, dan Kimia. Adapun kualifikasi untuk guru yang ingin mendapatkan beasiswa yaitu : Masa kerja (PNS)  $\pm$  5 tahun, umur maks. 50 tahun, dan guru-guru yang mengajar *science*. Tetapi beasiswa ini hanya untuk guru-guru yang sudah PNS sedangkan untuk guru honorer tidak bisa. Oleh karena itu, untuk guru-guru kelas internasional yang rata-rata guru honorer mau tak mau mencari beasiswa S2 nya dari pihak luar sekolah.

Sedangkan untuk guru-guru kelas internasional pun begitu, karena kebanyakan guru-guru kelas internasional masih banyak yang honorer. Sehingga tidak mungkin mendapatkan beasiswa S-2 tersebut, karena yang diprioritaskan guru-guru yang sudah PNS.

2) program pendidikan lanjut melalui program penyetaraan dan sertifikasi.

Untuk program sertifikasi ini, sekolah hanya menjadi fasilitator atau perantara. Karena program sertifikasi ini adalah program pemerintah. Sekolah nantinya hanya mengajukan nama beberapa guru yang akan mengikuti sertifikasi, setelah itu keaktifan guru itu sendiri yang dapat menentukan dia lulus dalam sertifikasi atau tidak.

Untuk kelas internasional karena guru masih banyak yang belum PNS jadi tidak mungkin mengikuti sertifikasi guru.

### 3) program Pelatihan Cambridge

Program pelatihan untuk mendapatkan sertifikat cambridge dapat diikuti oleh semua guru di SMA N 68 Jakarta tanpa terkecuali dan diwajibkan untuk guru kelas internasional tetapi diprioritaskan untuk guru *science*. Program pelatihan cambridge ini diadakan langsung oleh cambridge itu sendiri. Guru yang ditunjuk sekolah dapat ikut pelatihan yang diadakan cambridge tersebut baik di luar negeri maupun didalam negeri. Pelatihan Cambridge diadakan tahun kemarin di Malaysia tanggal 14-15 September 2010 dan tanggal 2-3 Mei 2011 di Jakarta, Indonesia. Pelatihan Cambridge ini dibiayai dari sekolah. Pelatihan Cambridge ini terdiri dari Empat level tingkatan, yaitu IGCSE, AS/A dan sebagainya. Jadi nantinya peserta yang mengikuti pelatihan Cambridge akan mendapatkan sertifikat yang berbeda-beda sesuai dengan tingkatan levelnya.

Untuk guru internasional wajib mengikuti pelatihan cambridge ini, karena sertifikat cambridge ini merupakan suatu syarat mutlak yang harus guru punya dalam mengajar kelas internasional. Setiap tahun diharapkan guru-guru kelas internasional, dapat mengikuti pelatihan baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Sehingga guru-guru kelas internasional bisa mendapatkan sertifikat hingga

level tertinggi. Hal itu juga akan memengaruhi terhadap mutu pendidikan di SMA 68 Jakarta nantinya.

#### 4) program supervisi pendidikan

SMA N 68 Jakarta sering mengadakan supervisi baik dalam supervisi administrasi maupun supervisi pembelajaran. Untuk guru pastinya supervisi pembelajaran sangat diperlukan untuk meningkatkan kompetensi guru. Supervisi pembelajaran di sekolah ini dilakukan dengan cara kepala sekolah mengawasi langsung kegiatan belajar mengajar guru di kelas, yang nantinya berguna untuk kemajuan guru tersebut. Di sekolah ini supervisi dijadwalkan dua bulan sekali yang dilakukan oleh kepala sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan jika ada kesempatan bisa pengawas sekolah yang menjadi supervisor.

Di SMA Negeri 68 Jakarta, mempunyai kebiasaan yang unik yaitu, supervisi bukan hanya dilakukan oleh kepala sekolah, tetapi siswa pun bisa memberi kritik dan saran kepada guru yaitu dengan adanya Angket Siswa yaitu angket guru yang diberikan untuk kesiswa. Dalam hal ini siswa bisa memberi kritik jika pembelajaran yang diberikan guru tidak bagus, atau kurang dimengerti karena metode atau model pembelajaran yang monoton. Jadi dengan adanya angket ini guru bisa mengetahui kekurangannya dalam mengajar dan guru dapat segera memperbaiki cara atau teknik

mengajarnya.

Untuk kelas Internasional pemberlakuan supervisi pun sama seperti kelas RSBI, kepala sekolah tetap melakukan supervisi terhadap guru-guru kelas internasional. Begitu pun juga dengan angket siswa, di kelas RSBI pun diberlakukan sama tidak adanya perbedaan dalam hal supervisi. Apalagi kelas internasional merupakan program kelas khusus yang kurikulumnya diadopsi dari Cambridge, perlu adanya pengawasan khusus dalam pelaksanaan pembelajarannya maupun penerapan kurikulumnya. Sehingga terjadi suatu kesalahan dalam manajemen pembelajarannya dan jika ada kesalahan atau penyimpangan sekolah akan segera memperbaiki dengan cara pembinaan lebih lanjut agar penyimpangan tidak terlalu jauh.

#### 5) program pendidikan dan latihan

Diklat umumnya diselenggarakan oleh lembaga atau organisasi yang memiliki tugas pembinaan terhadap sekolah berkisar mulai dari tingkat Kabupaten/Kota sampai tingkat pusat bahkan tingkat internasional. Biasanya yang suka mengadakan pendidikan dan pelatihan itu dari Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Seperti pendidikan dan pelatihan “Peningkatan Kompetensi Guru Rintisan SBI SMA dan SMK”, Pelatihan Tenaga Pendidik yang



Kontributif, Pelatihan *Total Quality Management*, Pelatihan *Design Website* dan sebagainya. Diklat ini bersifat luwes dalam hal waktu. Diklat dapat dilangsungkan dari bilangan jam sampai bilangan bulan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan.

Guru Kelas internasional selalu mengikuti pelatihan yang diadakan, tetapi kebanyakan pelatihan-pelatihan yang diadakan banyak yang mengutamakan untuk guru yang sudah PNS saja. Jadi mau tak mau guru Internasional mengikuti pelatihan yang tidak membawa atas nama PNS. Banyak juga pelatihan yang dibuka secara umum untuk semua guru yang diadakan oleh KEMENDIKNAS, Direktorat Profesi Pendidik. Pelatihan yang biasanya sering diikuti yaitu pelatihan-pelatihan *ICT*, Pelatihan Bahasa Inggris, pelatihan Serikat Pekerja (Guru) dan sebagainya.

#### 6) Seminar dan *Workshop*

Setiap guru pastinya sudah banyak mengikuti beberapa seminar yang mendukung untuk guru dalam mengajar nantinya. Seminar yang pernah diadakan di sekolah seperti seminar tentang Sekolah Rintisan Bertaraf Internasional, Bimbingan Teknis (Peningkatan dan Penjaminan Mutu) dan pembuatan RPP sesuai dengan standar RSBI. Pada seminar ini sekolah memanggil nara sumber dari Direktorat Pembinaan SMA Kementerian Pendidikan Nasional. Jadi dalam hal seminar sekolah hanya sebagai fasilitator

untuk guru-guru.

Guru tidak hanya mengikuti seminar yang hanya diadakan sekolah tetapi guru juga dapat mengikuti seminar dan *workshop* yang diadakan oleh lembaga luar, asalkan hal tersebut dikonfirmasi kepada pihak sekolah. Jadi guru bisa terus mengembangkan kompetensi tanpa harus tergantung dengan program-program yang sekolah adakan.

Untuk kelas Internasional tidak ada perbedaan, jadi setiap guru internasional bebas mengikuti seminar apa saja tidak ada batasan. Sehingga guru internasional pun bisa terus mengembangkan kompetensi yang dimilikinya, bahkan ada guru internasional yang honorer dia mengikuti seminar tentang, “ Menuju Sertifikasi Guru” walaupun pada dasarnya beliau belum bisa ikut sertifikasi guru.

#### 7) Kursus

Di SMAN 68 Jakarta sedang digalakkan untuk para guru mengikuti kursus bahasa inggris. Pada saat ini sekolah sedang mengadakan kerja sama dengan Bidakarya dan Dyned. Kursus yang diberikan sekolah kepada guru ini merupakan *feed back* dari diadakannya test Toefl yang biasa diadakan sekolah setiap tahun untuk mengetahui kemampuan bahasa inggris guru. Hasil dari Toefl ini yang akan menunjukkan guru siapa yang akan diberikan kursus bahasa inggris. Semua biaya dari test toefl sampai di biayai oleh

sekolah. Hal ini dianggap cukup bagus untuk meningkatkan kemampuan bahasa inggris guru.

Sekolah mengadakan kerjasama dengan Dyned, pembelajaran bahasa inggris ini diadakan secara online. Untuk kursus Dyned sekolah memilih beberapa guru yang akan diberi pembelajaran selama 30 hari. Setelah Tahap 1 guru sudah selesai mengikuti kursus, sekolah akan memberi kesempatan lagi untuk guru yang lain untu mengikuti kursus pembelajaran bahasa inggris secara *online*. Sehingga nantinya semua guru akan mendapat kesempatan untuk mengikuti kursus dari Dyned.

Untuk kemampuan dalam TIK, sekolah sudah mempercayai bahwa guru-guru di SMA 68 Jakarta sudah mahir dalam menggunakan TIK, yaitu dalam penggunaan laptop dan LCD. Jika ada guru yang kurang bisa dalam penggunaan TIK biasanya sekolah memberikan bimbingan kepada guru tersebut melalui bimbingan yang diberikan oleh guru Komputer. Jadi untuk guru tidak adanya pelatihan khusus dalam hala penggunaan TIK. Selama ini kursus TIK hanya diberikan kepada Tenaga Kependidikan saja, seperti tenaga Tata Usaha. Untuk guru mungkin hanya sekedar seminar atau *workshop* saja.

Semua pelatihan dan test Toefl berlaku juga untuk guru internasional. Guru internasional sudah seharusnya mahir dalam

berbahasa inggris karena bahasa inggris merupakan bahasa yang digunakan sehari-hari oleh guru dalam pembelajaran. Tetapi setiap guru wajib mengembangkan kemampuan bahasa inggrisnya agar tidak monoton dan selalu *up to date* .

8) program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Program ini merupakan kerja sama guru dengan guru dari sekolah lain yang mengajar dengan bidang studi yang sama. Kegiatan MGMP itu setiap hari, adanya jadwal terstruktur untuk MGMP. Kegiatan ini sangat efektif, karena dalam kegiatan ini guru dapat *sharing* kepada guru lain yang mengajar satu bidang studi untuk lebih memperdalam kemampuan guru dalam menguasai mata pelajaran yang diampunya dan juga dapat memberi wawasan baru kepada guru dalam hal mengembangkan model pembelajaran yang lebih *up to date*. Selama ini kegiatan MGMP jadwal pertemuan sangat teratur, tetapi terkadang jumlah guru yang hadir sedikit. Oleh karena itu, sekolah menganggap kegiatan ini sangat bagus untuk mengembangkan kompetensi guru.

Untuk kelas internasional, program MGMP tidak ada secara terjadwal. Jadi untuk pertemuan dengan guru biasa dilakukan secara informal oleh guru-guru internasional. Guru-guru internasional ini, tidak hanya mengajar di SMA 68 Jakarta saja. Guru-guru in juga mengajar di sekolah RSBI yang lainnya, seperti SMA 8, SMA 78,

SMA 13, SMA IIBS RI dan sekolah RSBI lainnya. Jadi *sharing* dengan guru dari sekolah lain dengan bidang studi yang sama bisa selalu dilakukan secara informal tanpa adanya jadwal terstruktur. Cara ini bisa lebih membuka wawasan guru terhadap pendidikan, karena guru juga akan mengetahui bagaimana sistem pembelajaran di sekolah lain yang juga menerapkan RSBI.

#### 9) Menulis dan Membaca

Menulis dan membaca merupakan sesuatu hal yang mudah dan biasa tetapi pada kenyataannya suatu hal yang biasa ini bisa berdampak sangat hebat. Kebiasaan membaca dapat membuat seseorang kan mengetahui segala hal. Karena membaca adalah jendela dunia. Sekolah ini mempunyai suatu program yaitu bedah buku, dimana seorang guru dapat mempersentasikan apa yang telah dibacanya untuk didiskusikan bersama. Dalam prgram bedah buku ini banyak guru yang akan “kecipratan” ilmu dari satu buah buku yang dibaca. Program ini mengharuskan guru untuk terus membaca, menelaah, atau berusaha untuk mendapatkan hal yang baru, sehingga dapat menjaga dan meningkatkan semangat dalam bekerja.

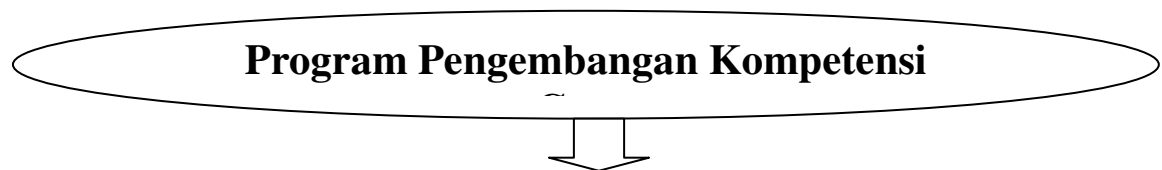
Sedangkan untuk menulis, di sekolah ini guru masih dianggap kurang berminat. Kebanyakan selama ini guru yang menulis karya ilmiah hanya semata-mata untuk tuntutan naik jabatan atau sertifikasi guru , tetapi kalau untuk pembuatan karya ilmiah yang murni dimana

guru melakukan sebuah penelitian untuk sampai saat ini tidak ada. Sekolah mengaggap kesadaran guru terhadap menulis karya ilmiah masih sangat jauh. Hal ini dikarenakan guru merasa tugasnya sebagai guru sangat banyak dan sulit, jadi bagaimana dia bisa melakukan sebuah penelitian karya ilmiah.

Kelas internasional mempunyai program yang sama juga bedah buku, tetap buku-buku dalam bahasa inggris. Sistem bedah bukunya pun sama seperti yang guru RSBI. Bahkan kadang-kadang dalam beadh buku ini guru internasional pun sering bergabung dengan guru RSBI. Jadi dalam sekali pertemuan bedah buku ini, bisa dua buku yang dibahas. Bedah buku ini tentunya menjadi alternatif yang baik untuk para guru dalam meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.

b. Display Data

Berikut ini merupakan pola yang menggambarkan program pengembangan kompetensi guru di SMA Negeri 68 Jakarta.



| <b>Program Pengembangan Kompetensi Guru</b>      | <b>Guru RSBI</b>                           | <b>Guru Internasional</b>                          |
|--|--|--|
| <b>1. Peningkatan kualifikasi Pendidikan S-2</b> | Beasiswa S-2 khusus untuk PNS dari sekolah | Tidak ada dari sekolah, beasiswa dari lembaga lain |
| <b>2. Program penyetaraan dan sertifikasi</b>    | Sekolah hanya sebagai fasilitator.         | Tidak ada  |

|                                       |   |  |
|---------------------------------------|---|--|
| <b>3. Program pelatihan cambridge</b> | Semua guru bisa ikut, tidak terkecuali                                    | Wajib mengikuti pelatihan sampai level ke 4                                  |
| <b>4. Supervisi pendidikan</b>        | Angket siswa dan supervisi pengajaran                                     | Angket siswa dan supervisi pengajaran  |
| <b>5. Pendidikan dan Latihan</b>      | Banyak pelatihan baik yang untuk umum maupun dari kedinasan.              | Pelatihan yang diselenggarakan untuk umum saja.                              |
| <b>6. Seminar dan <i>Workshop</i></b> | Semua seminar dan <i>workshop</i> yang mendukung kemampuan dalam mengajar | Semua seminar dan <i>workshop</i> yang mendukung kemampuan dalam mengajar    |
| <b>7. Program MGMP</b>                | Terjadwal, setiap minggu diadakan <i>sharing</i>                          | Tidak ada, pertemuan dilakukan secara informal saja antar guru bidang studi. |
| <b>8. Kursus</b>                      | Bahasa Inggris dari Dyned   | Bahasa Inggris dari Dyned  |
| <b>9. Menulis dan Membaca</b>         | Menulis hampir tidak ada, sering diadakan bedah buku                      | Diadakan Bedah Buku  |

Matriks 2 Program Pengembangan Kompetensi Guru

Sumber: Sintesa Penulis dari paparan sebelumnya dipoint 1,h109-119

c. Verifikasi

Pembinaan dan pengembangan kompetensi guru yang dapat dilakukan adalah menyempurnakan pengembangan system yang terus menerus, maka program yang harus dilalui adalah pengembangan professional guru. Pengembangan kompetensi guru bertujuan untuk meningkatkan kontribusi guru kepada sekolah yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Setiap program yang diikuti guru harus mempunyai tujuan yang jelas dan program-program tersebut dapat mendukung kegiatan belajar mengajar guru. Program-program yang diikuti guru untuk

mengembangkan kompetensi guru yaitu, peningkatan kualifikasi pendidikan guru minimal S-1/S-2, program pendidikan lanjut melalui program penyetaraan dan sertifikasi, program pelatihan cambridge, program supervisi pendidikan, program pendidikan dan latihan, kursus, menulis dan membaca, seminar dan *workshop* dan program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Program-program ini dirasakan oleh guru sangat bermanfaat untuk mengembangkan kompetensinya, karena guru menjadi bertambah wawasannya dengan mengikuti program-program tersebut. Apalagi program seperti bedah buku yang rutin dilakukan, program ini tentunya akan sangat membantu guru dalam menambah ilmu dan pengetahuannya .

### **3. Kendala-kendala dalam Pengembangan Kompetensi Guru**

#### **a. Penyajian Data**

Dalam setiap usaha untuk perbaikan pasti adanya suatu hambatan atau kendala dalam pelaksanaannya. Hambatan dan kendala tersebut dapat menghambat lancarnya pelaksanaan program-program tersebut. Ada pun hambatan dan upaya mengatasinya yaitu :

- 1) Dalam perencanaan program pengembangan kompetensi guru, banyak guru yang belum sadar atau berinisiatif mengajukan program pengembangan kompetensi yang dibutuhkan. Kendala ini dianggap sebagai kendala yang sangat berpengaruh terhadap



program-program pengembangan kompetensi yang akan diadakan. Guru hanya mengikuti saja kepada teman sejawatnya yang lain, tetapi tidak melihat program apa yang dia butuhkan untuk mengembangkan kompetensinya,

**Dalam mengatasi hal ini**, sekolah selalu memberikan kesempatan pada semua guru untuk mengeluarkan aspirasinya dalam menetapkan program pengembangan kompetensi.

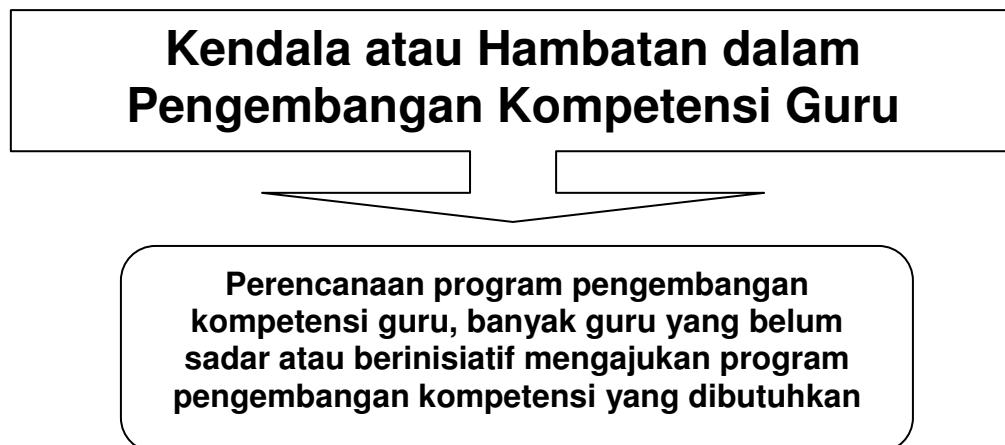
- 2) Dana pemerintah untuk sekolah RSBI sudah mulai diperketat, jadi sekolah mau tak mau harus mulai mencari dana dari sumber lain untuk melaksanakan program-program pengembangan kompetensi tersebut. Saat ini dana banyak diambil dari komite sekolah. Selain itu dana juga biasa didapat dari bantuan dana pemerintah daerah. Terkadang bantuan yang diberikan pemerintah daerah bukan dalam bentuk uang, tetapi dalam bentuk barang atau pelatihan-pelatihan untuk guru. Seperti bantuan pelatihan bahasa inggris dari Dyned untuk beberapa guru dalam 30 hari dan bantuan laptop dan LCD.
- 3) Pengaturan waktu, hal ini terjadi karena aktivitas yang harus diselesaikan guru cukup banyak. Sehingga program yang telah diadakan pun banyak yang ditinggalkan oleh guru, seperti kursus bahasa inggris. Banyak guru yang meninggalkan kursus bahasa inggris nya karena malas atau karena banyaknya tugas yang harus dikerjakan. Hal ini bisa terjadi karena kesadaran guru akan

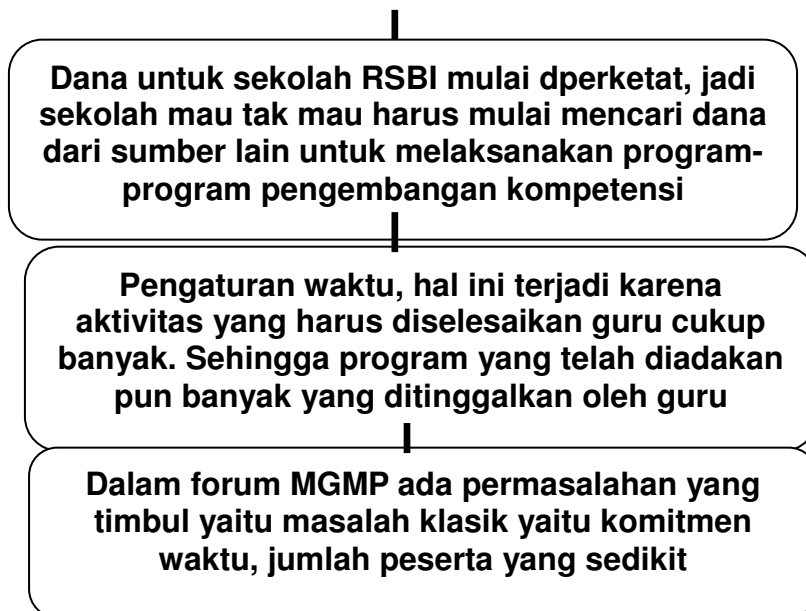
pelatihan tersebut kurang, mungkin karena guru merasa pelatihan itu dia dapatkan secara gratis tanpa mengeluarkan biaya dari keuangannya sendiri. **Dalam mengatasi hal ini**, sekolah memberikan teguran maupun secara lisan maupun melalui surat peringatan kepada guru yang mangkir dalam mengikuti pelatihan.

- 4) Dalam forum MGMP ada permasalahan yang timbul yaitu masalah kalsik yaitu komitmen waktu, jumlah peserta yang sedikit, volume pekerjaan disekolah masing-masing. Hal ini berpengaruh terhadap kegiatan individu dan sekolah. Kegiatan terlaksana tiap minggunya tetapi terkadang volume pesertanya yang sangat sedikit. Hal ini yang membuat kegiatan MGMP jadi kurang efektif karena volume guru yang akan diajak *sharing* tidak banyak.

b. Display Data

Berikut ini merupakan pola yang menggambarkan kendala atau hambatan dalam pengembangan kompetensi guru di SMA Negeri 68 Jakarta.





Matriks 3 Kendala atau hambatan dalam pengembangan kompetensi guru.  
Sumber: Sintesa Penulis dari paparan sebelumnya dipoint 1,h. 122-123  
c. Verifikasi

Kendala dan hambatan merupakan gangguan dalam pelaksanaan program pengembangan kompetensi guru. Kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan program pengembangan kompetensi guru di SMAN 68 Jakarta ini banyak berasal dari guru yang menjadi peserta program pengembangan kompetensi. Kendala tersebut seperti, banyak guru yang belum sadar atau berinisiatif mengajukan program pengembangan kompetensi yang dibutuhkan. Kendala ini dianggap sebagai kendala yang sangat berpengaruh terhadap program-program pengembangan kompetensi yang akan diadakan.

Kendala lainnya yaitu dana untuk sekolah RSBI tidak ada lagi, jadi sekolah mau tak mau harus mulai mencari dana dari sumber lain untuk

melaksanakan program-program pengembangan kompetensi, Pengaturan waktu hal ini terjadi karena aktivitas yang harus diselesaikan guru cukup banyak. Sehingga program yang telah diadakan pun banyak yang ditinggalkan oleh guru, dalam forum MGMP ada permasalahan yang timbul yaitu masalah klasik yaitu komitmen waktu, jumlah peserta yang sedikit. Hal ini yang membuat kegiatan MGMP jadi kurang efektif karena volume guru yang akan diajak *sharing* tidak banyak.

#### **4. Peningkatan Profesionalisme Guru**

##### **a. Penyajian Data**

Profesionalisme seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar. Profesionalisme tidak dapat atas dasar perasaan, kemauan, pendapat atau semacamnya tetapi benar-benar dilandasi oleh pengetahuan secara akademik. Profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka.

Di SMAN 68 Jakarta, peningkatan profesionalisme guru bisa

diwujudkan dengan cara program pengembangan kompetensi guru. Dalam hal ini, melihat tingkat profesionalisme guru yaitu guru professional yang menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya, guru yang menguasai pengetahuan berguna dan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang amat khusus. Guru di SMA 68 jika dilihat dari tingkat komitmen dan prestasi kerjanya, guru sudah menunjukkan sikap profesionalnya terhadap pekerjaan.

Sikap profesional tidak semua dimiliki oleh guru di SMA 68 Jakarta, ada beberapa guru yang tidak bersikap profesional terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat dari perhatian utama guru dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya hanyalah karena jabatannya tetapi bukan karena kemauan atau keinginan dalam dirinya.

Guru juga akan bersikap profesional jika dia merasa profesi mereka sebagai sebuah profesi yang sejajar dengan profesi lainnya, seperti dokter, pengacara, hakim, atau psikolog, karena mereka sadar bahwa suatu jenis pekerjaan yang disebut profesi idealnya memiliki kedudukan lebih dibanding dengan pekerjaan lain yang tidak dianggap sebagai profesi. Kedudukan lebih itu bisa berupa materiil maupun spiritual. Dalam hal materiil mungkin untuk saat ini, untuk guru yang Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah terpenuhi dalam hal tunjangan-tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua serta masih banyak tunjangan lainnya. Sedangkan untuk guru honorer,

fasilitas yang didapat dari sekolah seperti tunjangan transportasi guru, uang makan.

Peningkatan profesionalisme guru bisa melalui program pengembangan kompetensi dan peningkatan kesejahteraan guru. Program pengembangan kompetensi yaitu, peningkatan kualifikasi pendidikan guru minimal S-1/S-2, program pendidikan lanjut melalui program penyetaraan dan sertifikasi, program pelatihan cambridge, program supervisi pendidikan, program pendidikan dan latihan, kursus, menulis dan membaca, seminar dan *workshop* dan program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Sedangkan melalui peningkatan kesejahteraan guru melalui, program kesehatan, keselamatan Kerja dan kenyamanan kerja. SMAN 68 Jakarta menyediakan program kesehatan untuk guru yaitu dengan menyediakan fasilitas atau perangkat kesehatan dari tenaga medis sampai pengadaan obat dan sekolah juga mengadakan pemeriksaan kesehatan setiap minggunya, dimana sekolah menyediakan dokter untuk melakukan pemeriksaan. Kegiatan ini biasanya dilakukan pada hari rabu.

Selain kesehatan, keselamatan adalah sesuatu yang harus menjadi prioritas dalam bekerja. Dengan struktur bangunan yang berlantai empat, maka mungkin terjadi musibah lebih besar seperti kecelakaan, kebakaran dan lai-lain maka diperlakuannya pelatihan

keselamatan kerja. Guru mengetahui tindakan apa yang dilakukan jika terjadi bencana. Suasana kerja aman dan nyaman ternyata memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Salah satu pelatihan yang dilakukan adalah pelatihan mitigasi atau tanggap bencana.

Kenyamanan kerja merupakan faktor yang utama untuk meningkatkan profesionalisme guru. Kenyamanan kerja bisa dilihat dari suasana belajar mengajar, sekolah memastikan jika sedang waktu kegiatan pembelajaran tidak ada lagi keributan atau kebisingan dari luar kelas. Hubungan yang harmonis dengan lingkungan juga diharapkan dapat membantu interaksi sosial menjadi lebih baik.

#### b. Display Data

Berikut ini merupakan pola yang menggambarkan Peningkatan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 68 Jakarta.



Matriks 4 Peningkatan Profesionalisme Guru  
Sumber: Sintesa Penulis dari paparan sebelumnya dipoint 1,h. 126-128

c. Verifikasi

Peningkatan Profesionalisme guru sangat bagus dilakukan untuk meningkatkan mutu pembelajaran nantinya dan sudah tentu juga akan menghasilkan kompetensi lulusan yang terbaik. Banyak cara untuk meningkatkan profesionalisme guru. Tetapi SMAN 68 Jakarta memilih beberapa cara untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui dua cara yaitu :

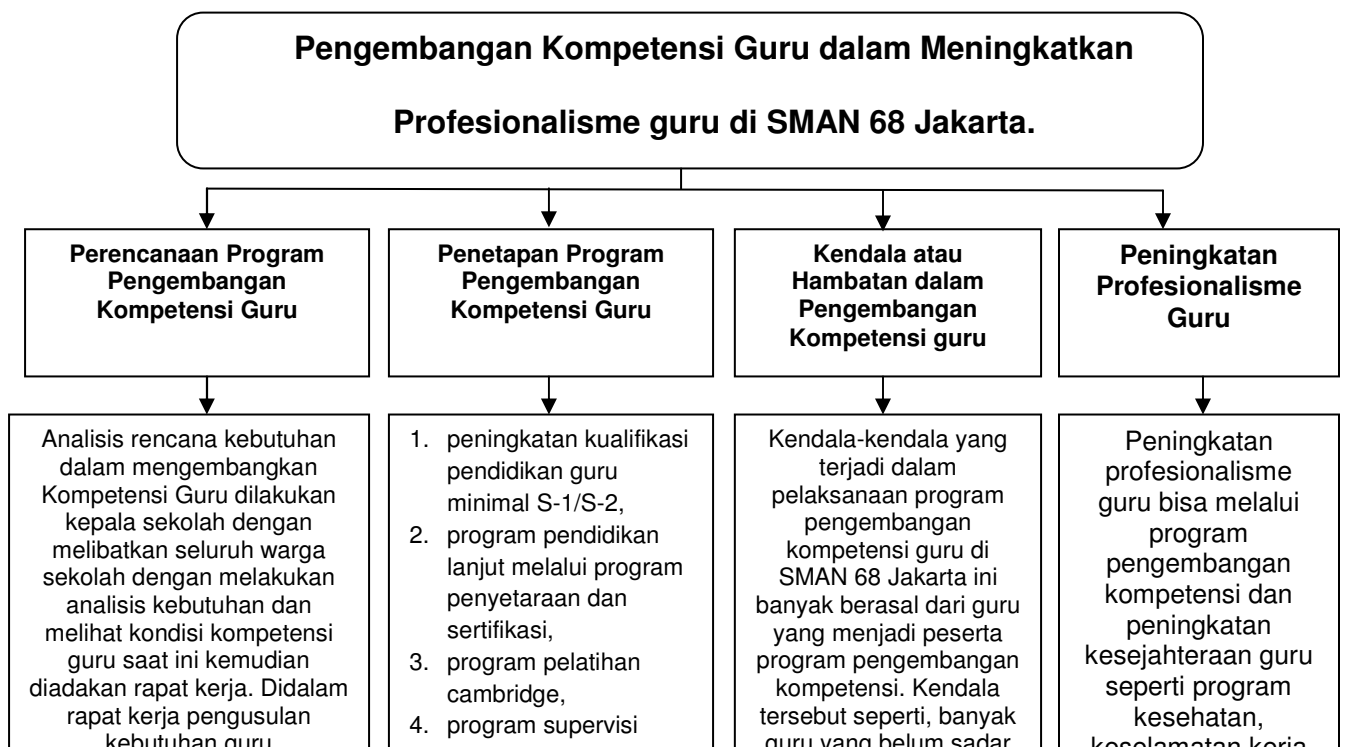
- 1) Program pengembangan kompetensi yaitu, peningkatan kualifikasi pendidikan guru minimal S-1/S-2, program pendidikan lanjut melalui program penyetaraan dan sertifikasi, program pelatihan cambridge, program supervisi pendidikan, program pendidikan dan latihan,



kursus, menulis dan membaca, seminar dan *workshop* dan program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran),

- 2) Peningkatan kesejahteraan guru melalui, Program kesehatan untuk guru yaitu dengan menyediakan fasilitas atau perangkat kesehatan dari tenaga medis sampai pengadaan obat, Keselamatan kerja adalah sesuatu yang harus menjadi prioritas dalam bekerja. Adanya pelatihan untuk tanggap bencana. Dan Kenyamanan kerja bisa dilihat dari suasana belajar mengajar yang kondusif dan dari hubungan harmonis dengan lingkungan kerja juga diharapkan dapat membantu interaksi sosial menjadi lebih baik.

Selanjutnya peneliti paparkan matriks kesimpulan dari hasil penelitian di lapangan terkait keempat rumusan masalah Pengembangan Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme guru di SMAN 68 Jakarta.



Matriks 5. Kesimpulan Pengembangan Kompetensi Guru dalam  
Meningkatkan Profesionalisme Guru  
Sumber: Sintesa Penulis dari paparan sebelumnya, h. 104-130

### **C. Pembahasan Temuan Dikaitkan dengan Justifikasi Teori Relevan**

Pada bagian ini akan dipaparkan analisis temuan dengan pernyataan teori yang relevan. Berikut pembahasan temuan dikaitkan dengan justifikasi teori relevan.

#### **1. Perencanaan Program Pengembangan Kompetensi Guru**

Perencanaan Program Pengembangan Kompetensi Guru diwujudkan dalam penetapan visi yang mengacu pada visi umum sekolah, penetapan misi yang mengacu pada misi sekolah dan tujuannya tertuang dalam target sekolah. Perencanaan pengembangan kompetensi guru di SMAN 68 Jakarta ini juga beracuan kepada ketentuan standar untuk

tenaga pendidik sekolah RSBI. Selanjutnya perencanaan pengembangan kompetensi guru menjadi wewenang bersama antara kepala sekolah dan seluruh SDM di sekolah.

Program pengembangan kompetensi guru yang dibuat kepala sekolah tentunya pengembangan dan mengacu dari visi, misi dan tujuan pendidikan secara umum dan tidak mungkin bertolak belakang dengan visi, misi, dan tujuan pendidikan secara umum. Pengembangan kompetensi guru tentunya mempunyai tujuan yang jelas dan dapat diukur serta bermanfaat bagi sekolah, peserta didik dan masyarakat. Kewenangan dalam menetapkan program ada pada kepala sekolah selaku pemimpin dalam organisasi sekolah, kemudian visi, misi, dan tujuan tersebut disosialisasikan yang selanjutnya disempurnakan bersama saat raker (rapat kerja) oleh seluruh Sumber Daya Manusia (SDM), serta disepakati bersama setuju atau tidaknya sesuai dengan aspirasi seluruh SDM. Seperti yang dikemukakan Quiqley (1993) yang dikutip oleh Syaiful Salaga menyatakan bahwa dalam merumuskan visi yaitu:

“lebih bersifat kolegial atau konsensus bukan berarti di dalamnya ada proses demokrasi sehingga ada pemungutan suara, tetapi proses mendengarkan pendapat-pendapat atau aspirasi individu dimana akhirnya akan dirumuskan oleh para pemimpin organisasi secara formal sesuai struktur hierarkinya”<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> Syaiful Sagala, *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*, ( Bandung: alfabeta 2008), h. 142

Pengembangan kompetensi guru adalah suatu siklus yang harus terjadi terus menerus. Hal ini terjadi karena sistem sekolah itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan di luar sekolah tersebut. Untuk itu maka kemampuan guru itu harus terus menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan sekolah. Dalam perencanaan ini berguna untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan apa yang diperlukan oleh guru dalam rangka menunjang kebutuhan pendidikan di sekolah.

Sebelum direncanakan, sekolah akan menganalisis kebutuhan guru sesuai dengan standar RSBI, yaitu berkompetensi di bidang studi (penguasaan mata pelajaran), pedagogik, kepribadian dan sosial bertaraf internasional, serta memiliki kemampuan berkomunikasi secara internasional yang ditunjukkan oleh penguasaan salah satu bahasa asing, misalnya bahasa Inggris. Selain itu, guru memiliki kemampuan menggunakan ICT mutakhir dan canggih. Hasil dari analisis kebutuhan tersebut kemudian dibandingkan dengan kondisi guru tersebut yang kemudian hasil dari itu di musyawarahkan dalam rapat kerja untuk dapat ditentukan program apa yang dapat meningkatkan kompetensi guru yang dibutuhkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Anwar Prabu .

Sebelum melaksanakan pengembangan SDM ada beberapa komponen yang perlu diperhatikan. Komponen tersebut adalah :

- f. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur

- g. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (professional)
- h. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- i. Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta..
- j. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainers*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.<sup>82</sup>

Program pengembangan guru di sekolah ini disusun secara cermat dan didasarkan metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan sekolah saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral guru supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Sesuai dengan pendapat Anwar yaitu,

Tujuan pengembangan SDM adalah meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindarkan keusangan, dan meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.<sup>83</sup>

Setelah perencanaan program pengembangan kompetensi guru di setujui dalam rapat kerja program-program tersebut dapat dimasukkan

---

<sup>82</sup> Anwar. Prabu. Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Refika Aditama, 2003) hal. 51

<sup>83</sup> *ibid*, hal. 52

atau dapat dianggarkan dalam RAPBS. Selain itu juga dapat mengajukan kebutuhan guru tersebut kepada Pemerintah Daerah.

## **2. Penetapan Program Pengembangan Kompetensi Guru**

Program pengembangan kompetensi guru merupakan suatu syarat mutlak yang harus dilakukan untuk mengembangkan sekolah SMA 68 Jakarta menjadi sekolah berstandar Internasional. Pengembangan kompetensi guru yang diikuti oleh guru di SMAN 68 Jakarta merupakan program-program yang dapat mendukung kemampuan dirinya dalam melakukan kegiatan belajar mengajar apalagi saat ini guru-guru harus menyesuaikan kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan standar-standar sekolah RSBI yang telah ditentukan.

Program-program pengembangan kompetensi guru yang banyak diikuti oleh guru-guru di SMAN 68 Jakarta yaitu, program peningkatan kualifikasi pendidikan guru minimal S-1/S-2, program pendidikan lanjut melalui program penyetaraan dan sertifikasi, program pelatihan cambridge, program supervisi pendidikan, program pendidikan dan latihan, seminar dan *workshop* dan program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Pengembangan kompetensi guru ini dilakukan oleh guru melalui jalur formal maupun nonformal, seperti pelatihan dan pendidikan.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya dapat dilaksanakan melalui tiga jalur, yaitu pendidikan formal, jalur pelatihan kerja, dan jalur pengembangan (bimbingan kerja ) di tempat kerja.

Jalur pendidikan formal ditujukan kepada pengembangan kecerdasan, kepribadian, bakat, sikap mental dan kreativitas. Begitu pula jalur pelatihan kerja merupakan suplemen dan komplemen dari pendidikan formal yang lebih ditekankan pada peningkatan keterampilan kerja dan sikap mental. Sedangkan jalur pengembangan (bimbingan kerja) merupakan pematangan di lapangan kerja dalam waktu yang relatif cukup lama. Ketiga jalur tersebut merupakan proses berlanjut dan saling terkait sebagai suatu system pengembangan sumber daya manusia yang terpadu.<sup>84</sup>

Program-program pengembangan kompetensi guru tersebut, sudah sesuai dengan acuan atau standar RSBI yang telah ditentukan, yaitu berkompotensi di bidang studi (penguasaan mata pelajaran), pedagogik, kepribadian dan sosial bertaraf internasional, serta memiliki kemampuan berkomunikasi secara internasional yang ditunjukkan oleh penguasaan salah satu bahasa asing, misalnya bahasa Inggris. Selain itu, guru memiliki kemampuan menggunakan ICT mutakhir dan canggih. Hal itu sejalan dengan pendapat Ditjen Mendikdasmen :

Menguraikan bahwa guru SBI harus:

- h. Memadai jumlahnya,
- i. Memiliki kualifikasi pendidikan minimal S-1
- j. Memiliki tingkat relevansi tinggi,
- k. Memiliki sertifikasi profesi guru,
- l. Memiliki kesanggupan kerja yang tinggi,
- m. Menggunakan ICT dalam mengajar,
- n. Mampu mengajar dalam bahasa inggris secara efektif (TOEFL:500)<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> *Ibid*, hal. 154

<sup>85</sup> lif, khoiru, Ahmadi, dan Sofan, Amri, *Strategi Pembelajaran (Sekolah Berstandar Internasional dan Nasional*, (Jakarta, PT Prestasi Pustakaraya, 2010) hal. 163-164.

Program-program pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan tersebut, merupakan suatu upaya pengembangan kompetensi-kompetensi guru yang terdiri dari empat dimensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Program Seminar dan *Workshop* dengan tema pembuatan RPP sesuai dengan standar RSBI yang diikuti oleh guru dapat mengembangkan cara guru dalam membuat RPP yang sesuai dengan ketentuan dalam RSBI. Program ini merupakan suatu wujud dalam mengembangkan kompetensi pedagogik guru, sesuai dengan buku Depdiknas. Kompetensi Pedagogik dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.<sup>86</sup>

Program pelatihan Cambridge merupakan pelatihan untuk mendapatkan sertifikat cambridge dapat diikuti oleh semua guru di SMAN 68 Jakarta tanpa terkecuali dan diwajibkan untuk guru kelas internasional tetapi diprioritaskan untuk guru science. Program pelatihan cambridge ini diadakan langsung oleh cambridge itu sendiri. Guru yang ditunjuk sekolah dapat ikut pelatihan yang diadakan cambridge tersebut baik di luar negeri maupun didalam negeri. Pelatihan Cambridge ini terdiri dari Empat level

---

<sup>86</sup> Depdiknas, *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional*. (Jakarta, Grafindo, 2004) hal 9



tingkatan, yaitu IGCSE, AS/A dan sebagainya. Jadi nantinya peserta yang mengikuti pelatihan Cambridge akan mendapatkan sertifikat yang berbeda-beda sesuai dengan tingkatan levelnya. Pelatihan Cambridge merupakan suatu pelatihan untuk guru-guru bidang *science* dalam upaya meningkatkan kemampuan guru sesuai dengan bidang studi yang diampunya.

Memiliki sertifikat Cambridge merupakan salah satu upaya dalam mengembangkan kemampuan profesional guru yang merupakan salah satu dimensi kompetensi guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Johnson sebagaimana dikutip Anwar mengemukakan kemampuan profesional mencakup (1) penguasaan pelajaran yang terkini atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan bahan yang diajarkan tersebut, (2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, (3) penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.<sup>87</sup>

Kompetensi profesional mengharuskan guru memiliki pengetahuan yang luas dan dalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi yaitu menguasai konsep teoretik, maupun memilih metode yang tepat dan mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar. Guru mengajar sesuai dengan bidang

---

<sup>87</sup> Moch. Idochi. Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. (Bandung, Alfabeta, 2004) hal 63

pengetahuan yang ia kuasai. Kemampuan guru untuk mentransfer strategi kognitif ditujukan kepada peserta didik agar dapat belajar secara efektif dan efisien.

Menurut Surya, bahwa kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.<sup>88</sup>

Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Program ini merupakan kerja sama guru dengan guru dari sekolah lain yang mengajar dengan bidang studi yang sama. kegiatan ini guru dapat *sharing* kepada guru lain yang mengajar satu bidang studi untuk lebih memperdalam kemampuan guru dalam menguasai mata pelajaran yang diampunya dan juga dapat memberi wawasan baru kepada guru dalam hal mengembangkan model pembelajaran yang lebih *up to date*. Selama ini kegiatan MGMP jadwal pertemuan sangat teratur, tetapi terkadang jumlah guru yang hadir sedikit. Oleh karena itu, sekolah menganggap kegiatan ini sangat bagus untuk mengembangkan kompetensi guru.

---

<sup>88</sup> Muhammad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. (Bandung, Yayasan Bhakti Winaya, 2003)hal 138

Program MGMP ini dapat meningkatkan kompetensi sosial guru, dalam kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara harmonis dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Indikasinya, guru mampu berkomunikasi dan bergaul secara harmonis peserta didik, sesama pendidik, dan dengan tenaga kependidikan, serta dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Lingkungan sosial guru di sekolah sangat mendukung guru dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Johnson sebagaimana dikutip Anwar mengemukakan kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru.<sup>89</sup>

Kompetensi sosial merupakan kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru yaitu Kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar Hal ini sejalan dengan pendapat. Surya bahwa “kompetensi sosial adalah kemampuan yang diperlukan oleh seseorang agar berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Dalam kompetensi sosial ini termasuk keterampilan dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial.”<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> Idochi.Anwar, *op.cit* hal 63

<sup>90</sup> Surya, *op.cit.* hal 138

### **3. Kendala atau Hambatan dalam Pengembangan Kompetensi guru**

Hambatan dan kendala tersebut dapat menghambat lancarnya pelaksanaan program-program tersebut. Ada pun hambatan dan kendala yang terjadi yaitu berkaitan dengan :

#### **a. Peserta program pengembangan**

Dalam perencanaan program pengembangan kompetensi guru, banyak guru yang belum sadar atau berinisiatif mengajukan program pengembangan kompetensi yang dibutuhkan. Kendala ini dianggap sebagai kendala yang sangat berpengaruh terhadap program-program pengembangan kompetensi yang akan diadakan. Guru hanya mengikuti saja kepada teman sejawatnya yang lain, tetapi tidak melihat program apa yang dia butuhkan untuk mengembangkan kompetensinya.

Selain itu, Pengaturan waktu, hal ini terjadi karena aktivitas yang harus diselesaikan guru cukup banyak. Sehingga program yang telah diadakan pun banyak yang ditinggalkan oleh guru, seperti kursus bahasa inggris. Banyak guru yang meninggalkan kursus bahasa inggris nya karena malas atau karena banyaknya tugas yang harus dikerjakan. Hal ini bisa terjadi karena kesadaran guru akan pelatihan tersebut kurang, mungkin karena guru merasa pelatihan itu dia dapatkan secara gratis tanpa mengeluarkan biaya dari keuanganya sendiri. Jadi guru

seenaknya saja untuk tidak datang atau tidak mengikuti pelatihan bahasa inggris.

Serta Dalam forum MGMP ada permasalahan yang timbul yaitu masalah klasik yaitu komitmen waktu, jumlah peserta yang sedikit, volume pekerjaan disekolah masing-masing. Hal ini berpengaruh terhadap kegiatan individu dan sekolah. Kegiatan terlaksana tiap minggunya tetapi terkadang volume pesertanya yang sangat sedikit. Hal ini yang membuat kegiatan MGMP jadi kurang efektif karena volume guru yang akan diajak *sharing* tidak banyak.

b. Dana Program Pengembangan

Dana pemerintah untuk sekolah RSBI mulai diperketat, jadi sekolah mau tak mau harus mulai mencari dana dari sumber lain untuk melaksanakan program-program pengembangan kompetensi tersebut. Saat ini dana banyak diambil dari komite sekolah. Selain itu dana juga biasa didapat dari bantuan dana pemerintah daerah. Terkadang bantuan yang diberikan pemerintah daerah bukan dalam bentuk uang, tetapi dalam bentuk barang atau pelatihan-pelatihan untuk guru. Seperti bantuan pelatihan bahasa inggris dari Dyned untuk beberapa guru dalam 30 hari dan bantuan laptop dan LCD.

Kendala-kendala yang terjadi banyak diakibatkan kurangnya kesadaran guru terhadap pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi itu sendiri sangat bagus diadakan guna untuk meningkatkan

kualitas pembelajaran guru dikelas yang nantinya berimbas terhadap meningkatnya kualitas lulusan sekolah. SMAN 68 Jakarta mempunyai kendala dan hambatan dalam pengembangan kompetensi guru dalam hal peserta pelatihan dan dana pengembangan. Hal itu sejalan dengan pendapat Malayu Hasibuan, bahwa :

Kendala-kendala pengembangan yang berkaitan dengan peserta, pelatih atau instruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum dan dana pengembangan.

- f. Peserta  
Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.
- g. Pelatih atau Instruktur  
Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya, sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau *teaching skill*-nya tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.
- h. Fasilitas pengembangan  
Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, dan mesin-mesin, yang akan digunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pengembangan.
- i. Kurikulum  
Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.
- j. Dana Pengembangan  
Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih

maupun sarananya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.<sup>91</sup>

#### 4. Peningkatan Profesionalisme Guru

Profesionalisme tidak dapat atas dasar perasaan, kemauan, pendapat atau semacamnya tetapi benar-benar dilandasi oleh pengetahuan secara akademik. Guru bersikap professional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka. Guru menyadari bahwa pekerjaan beliau merupakan pekerjaan sepanjang hayat, oleh karena itu guru merasa bahwa pilihannya menjadi seorang guru adalah sebuah profesi yang baik. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Ornstein dan Levine,

Profesi itu adalah jabatan yang sesuai dengan pengertian profesi di bawah ini:

- o. Melayani masyarakat merupakan karier yang akan dilaksanakan sepanjang hayat.
- p. Memerlukan bidang ilmu dan keterampilan tertentu diluar jangkauan khalayak ramai.
- q. Menggunakan hasil penelitian dan aplikasi dari teori ke praktik.
- r. Memerlukan pelatihan khusus dengan waktu yang panjang
- s. Terkendali berdasarkan lisensi buku dan atau mempunyai persyaratan yang masuk.
- t. Otonomi dalam membuat keputusan tentang ruang lingkup kerja tertentu
- u. Menerima tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil dan unjuk kerja yang ditampilkan yang gerhubungan denan layanan yang diberikan
- v. Mempunyai komitmen terhadap jabatan dan klien

---

<sup>91</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit*, hal. 85-86

- w. Menggunakan administrator untuk memudahkan profesinya relatif bebas dari supervisi dalam jabatan
- x. Mempunyai organisasi yang diatur oleh anggota profesi sendiri
- y. Mempunyai asosiasi profesi dan atau kelompok 'elit' untuk mengetahui dan mengakui keberhasilan anggotanya
- z. Mempunyai kode etik untuk menjelaskan hal-hal yang meragukan atau menyangsikan yang berhubungan dengan layanan yang diberikan
- aa. Mempunyai kadar kepercayaan yang tinggi dari publik dan kepercayaan diri setiap anggotanya
- bb. Mempunyai status sosial dan ekonomi yang tinggi<sup>92</sup>

Di SMAN 68 Jakarta, peningkatan profesionalisme guru bisa diwujudkan dengan cara program pengembangan kompetensi guru. Dalam hal ini, melihat tingkat profesionalisme guru yaitu guru professional yang menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya, guru yang menguasai pengetahuan berguna. Hal ini sejalan dengan pendapat Sagala mendefinisikan bahwa, Profesionalisme merupakan sikap professional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka.<sup>93</sup>

Guru bersikap profesional jika dia merasa profesi mereka sebagai sebuah profesi yang sejajar dengan profesi lainnya, seperti dokter, pengacara, hakim, atau psikolog, karena mereka sadar bahwa suatu jenis pekerjaan yang disebut profesi idealnya memiliki kedudukan lebih dibanding dengan pekerjaan lain yang tidak dianggap sebagai profesi.

---

<sup>92</sup> Soetjito dan Ralis, *Profesi Keguruan* (Jakarta, Rineka Cipta) 2007,hal.15-16

<sup>93</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. h.1



Kedudukan lebih itu bisa berupa materiil maupun spiritual.

Hal ini menjelaskan bahwa faktor tersebut yang bisa memotivasi kerja guru. Sesuai dengan pendapat udin,

Untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam rangka peningkatan pendidikan berbasis sekolah meliputi 1) rekrutmen guru, mulai dari perencanaan guru, seleksi guru, dan pengangkatan guru, 2) peningkatan kemampuan guru, 3) Peningkatan motivasi kerja guru dan kepengawaasan kinerja guru.<sup>94</sup>

Peningkatan profesionalisme guru bisa melalui program pengembangan kompetensi dan peningkatan kesejahteraan guru. Program pengembangan kompetensi yaitu, peningkatan kualifikasi pendidikan guru minimal S-1/S-2, program pendidikan lanjut melalui program penyetaraan dan sertifikasi, program pelatihan cambridge, program supervisi pendidikan, program pendidikan dan latihan, kursus, menulis dan membaca, seminar dan *workshop* dan program pemberdayaan MGMP. Hal ini sejalan dengan pendapat Soetjito dan Ralis.

Pengembangan sikap professional tidak berhenti apabila calon guru selesai mendapatkan pendidikan prajabatan. Banyak usaha yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan sikap professional keguruan dalam masa pengabdianya sebagai guru. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan cara formal melalui kegiatan mengikuti penataran, lokakarya, seminar atau kegiatan ilmiah lainnya, ataupun secara informal melalui media massa televisi, radio, koran dan majalah maupun publikasi lainnya.<sup>95</sup>

Sedangkan melalui peningkatan kesejahteraan guru melalui,

---

<sup>94</sup> Udin. Syaifudin. Saud. *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung, Alfabeta, 2009) hal 101

<sup>95</sup> Soetjito dan Ralis, *op.cit*,hal. 54-55

program kesehatan, keselamatan kerja dan kenyamanan kerja . Salah satu unsur pembentuk profesionalisme guru adalah tingkat komitmennya terhadap profesi guru. Hal tersebut menyatakan bahwa guru mempunyai ciri-ciri profesionalisme sesuai dengan pendapat Sholeh,

Terdapat tiga ciri utama yang saling mengait dalam profesionalisme:

- a. adanya kapasitas atau stok keahlian yang bersumber pada ilmu pengetahuan dan teknologi yang benar dan mapan.
- d. adanya moral, etika, serta perilaku dan tindak tanduk yang baik
- e. adanya pelayanan atau pengabdian yang tulus dari seseorang individu terhadap masyarakat dan lingkungan.<sup>96</sup>

---

<sup>96</sup> Munawar, Sholeh, *Cita-Cita Realita Pendidikan : Pemikiran dan Aksi Pendidikan di Indonesia*, (Depok, Institute for Public Aducation, 2001) hal.134

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

Dalam bab ini, dipeneliti mencoba memberikan kesimpulan, implikasi, dan saran dari penelitian. Penelitian menyajikan tentang apa yang ditemukan dalam penelitian. Implikasi menjelaskan bagaimana hubungan kausal (efek) yang ditimbulkan oleh suatu keadaan yang ditemukan terhadap kondisi mendatang dari pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 68 Jakarta. Sedangkan saran berupaya memberikan masukan bagi berbagai implikasi terkait dengan pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 68 Jakarta.

#### **A. Kesimpulan**

##### **1. Perencanaan Program Pengembangan Kompetensi Guru**

Program pengembangan kompetensi guru juga merupakan suatu syarat mutlak yang harus dilakukan untuk mengembangkan sekolah SMA 68 Jakarta menjadi sekolah berstandar Internasional. Pengembangan kompetensi guru yang diikuti oleh guru di SMAN 68 Jakarta merupakan program-program yang dapat mendukung kemampuan dirinya dalam melakukan kegiatan belajar mengajar apalagi saat ini guru-guru harus menyesuaikan kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan standar-standar sekolah RSBI yang telah

ditentukan. Dalam hal perencanaan ini, tidak ada perbedaan untuk guru kelas internasional maupun guru RSBI karena semua sistem manajemen di kelas Internasional dibawah naungan langsung bidang kurikulum. Jadi dalam hal pengembangan kompetensi guru untuk kelas Internasional mengikuti program dari sekolah.

Setelah menganalisis kebutuhan guru sesuai dengan standar RSBI, kemudian dibandingkan dengan kondisi guru tersebut yang kemudian hasil dari itu di musyawarahkan dalam rapat kerja untuk dapat ditentukan program apa yang dapat meningkatkan kompetensi guru yang dibutuhkan. Setelah di setuju dalam rapat kerja program-program tersebut dapat dimasukkan atau dapat dianggarkan dalam RAPBS. Selain itu juga dapat mengajukan kebutuhan guru tersebut kepada Pemerintah Daerah.

## **2. Penetapan Program Pengembangan kompetensi guru**

Pengembangan kompetensi guru yang diikuti oleh guru di SMAN 68 Jakarta merupakan program-program yang dapat mendukung kemampuan dirinya dalam melakukan kegiatan belajar mengajar apalagi saat ini guru-guru harus menyesuaikan kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan standar-standar sekolah RSBI yang telah ditentukan. Program-program pengembangan kompetensi guru yang banyak diikuti oleh guru-guru di SMAN 68 Jakarta yaitu, program

peningkatan kualifikasi pendidikan guru minimal S-1/S-2, program pendidikan lanjut melalui program penyetaraan dan sertifikasi, program pelatihan cambridge, program supervisi pendidikan, program pendidikan dan latihan, seminar dan *workshop* dan program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Pengembangan kompetensi guru ini dilakukan oleh guru melalui jalur formal maupun nonformal, seperti pelatihan dan pendidikan.

Program-program pengembangan kompetensi guru tersebut, sudah sesuai dengan acuan atau standar RSBI yang telah ditentukan, yaitu berkompotensi di bidang studi (penguasaan mata pelajaran), pedagogik, kepribadian dan sosial bertaraf internasional, serta memiliki kemampuan berkomunikasi secara internasional yang ditunjukkan oleh penguasaan salah satu bahasa asing, misalnya bahasa Inggris. Selain itu, guru memiliki kemampuan menggunakan ICT mutakhir dan canggih.

Program-program pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan tersebut, merupakan suatu upaya pengembangan kompetensi-kompetensi guru yang terdiri dari empat dimensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

### **3. Kendala atau Hambatan dalam Pengembangan Kompetensi Guru**

Ada pun hambatan dan kendala yang terjadi yaitu berkaitan dengan :

c. Peserta program pengembangan

Dalam perencanaan program pengembangan kompetensi guru, banyak guru yang belum sadar atau berinisiatif mengajukan program pengembangan kompetensi yang dibutuhkan. Guru hanya mengikuti saja kepada teman sejawatnya yang lain, tetapi tidak melihat program apa yang dia butuhkan untuk mengembangkan kompetensinya. Selain itu, Pengaturan waktu, hal ini terjadi karena aktivitas yang harus diselesaikan guru cukup banyak. Sehingga program yang telah diadakan pun banyak yang ditinggalkan oleh guru,

d. Dana Program Pengembangan

Dana pemerintah untuk sekolah RSBI diperketat, jadi sekolah mau tak mau harus mulai mencari dana dari sumber lain untuk melaksanakan program-program pengembangan kompetensi guru. Saat ini dana banyak diambil dari komite sekolah. Kendala ini tidak membuat sekolah putus asa sekolahpun dengan sigap membuat rencana lain yaitu pihak sekolah bekerja sama dengan komite sekolah mengadakan program-program pengembangan kompetensi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran guru dikelas yang nantinya juga berimbas terhadap meningkatnya kualitas lulusan sekolah.

#### **4. Peningkatan Profesionalisme Guru**

Di SMAN 68 Jakarta, peningkatan profesionalisme guru bisa diwujudkan dengan cara program pengembangan kompetensi guru. Dalam hal ini, melihat tingkat profesionalisme guru yaitu guru professional yang menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya, guru yang menguasai pengetahuan berguna.

Peningkatan Profesionalisme guru sangat bagus dilakukan untuk meningkatkan mutu pembelajaran nantinya dan sudah tentu juga akan menghasilkan kompetensi lulusan yang terbaik. Banyak cara untuk meningkatkan profesionalisme guru. Tetapi SMAN 68 Jakarta memilih beberapa cara untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui dua cara yaitu :

- 3) Program pengembangan kompetensi yaitu, peningkatan kualifikasi pendidikan guru minimal S-1/S-2, program pendidikan lanjut melalui program penyetaraan dan sertifikasi, program pelatihan cambridge, program supervisi pendidikan, program pendidikan dan latihan, kursus, menulis dan membaca, seminar dan *workshop* dan program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran),
- 4) Peningkatan kesejahteraan guru melalui, Program kesehatan untuk guru yaitu dengan menyediakan fasilitas atau perangkat kesehatan dari tenaga medis sampai pengadaan obat, Keselamatan kerja Dan Kenyamanan Kerja.

## **B. Implikasi**

Terdapat sejumlah hal menarik dalam perencanaan sarana dan prasarana sekolah di SMA Negeri 68 Jakarta yang penting untuk dicermati agar memperoleh masukan bagi perbaikan pelaksanaannya dimasa depan. Hal yang perlu dipaparkan disini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu yang terkait dengan perencanaan program pengembangan kompetensi, program pengembangan kompetensi, kendala pengembangan kompetensi, dan peningkatan profesionalisme guru.

### **1. Perencanaan Program Pengembangan Kompetensi Guru**

Dalam merencanakan program pengembangan kompetensi diperlukan suatu analisis kebutuhan yang sangat teliti agar semua kebutuhan guru dapat terealisasikan nantinya. Dukungan dan inisiatif guru sangat diharapkan dalam tahap ini agar apa yang dibutuhkan guru dapat terpenuhi. Perencanaan program pengembangan kompetensi guru juga harus melihat kepada visi, misi dan tujuan sekolah. Jika visi, misi, tujuan, serta sasaran sarana dan prasarana dibuat menjadi satu bentuk tertulis secara formal berdasarkan aspirasi semua pihak yang terkait, maka arah dan tujuan dari pengembangan kompetensi guru akan lebih terarah lagi.



## **2. Penetapan Program Pengembangan kompetensi guru**

Program yang sudah direncanakan dan tinggal direalisasikan, dan terus dilakukan secara berkelanjutan dan sistematis. Seorang guru harus mau meningkatkan kompetensinya, sementara sekolah, masyarakat atau lembaga pendidikan harus mau memfasilitasi program-program pengembangan kompetensi guru sehingga akan timbul hubungan yang saling menguntungkan berbagai pihak dan akan dirasakan oleh stakeholder pendidikan.

Program pengembangan kompetensi guru harus selalu *up to date* berdasarkan dengan perkembangan zaman jangan hanya monoton tiap tahunnya dengan program yang itu-itu saja. Program yang memang harus selalu diadakan tiap tahun, sebaiknya setiap tahunnya selalu diperbaiki dalam segala hal.

## **3. Kendala atau Hambatan dalam Pengembangan Kompetensi Guru**

Berbagai upaya dalam pengembangan kompetensi guru perlu ditingkatkan dengan berusaha mengantisipasi berbagai masalah dan kendala yang ada dalam upaya menimalisir kesalahan. Tanpa pengetahuan tentang dimensi kompetensi guru yang cukup, sangat sulit untuk menciptakan guru yang berkompetensi dan profesional sehingga yang terjadi adalah guru yang tidak berkompeten dan guru yang tidak profesional terhadap pekerjaannya.

#### **4. Peningkatan Profesionalisme Guru**

Profesionalisme merupakan sifat -sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang profesional. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah atau masyarakat.

Pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dapat dilakukan melalui kegiatan seminar, pelatihan, dan pendidikan. Pembinaan guru dilakukan dan kerangka pembinaan profesi dan karier. Pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pembinaan karier sebagaimana dimaksud pada meliputi meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

#### **C. Saran**

Adapun saran yang akan dikemukakan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang mempunyai kewenangan dan keputusan sekolah dalam memutuskan sesuatu yang berkaitan dengan sekolah, hendaknya dapat terus mempertahankan adanya program pengembangan guru dalam

meningkatkan profesionalisme guru dan tetap konsisten terhadap komitmen yang telah dibuat dengan guru atau staf lain. Kepala sekolah harus lebih jeli dan teliti untuk menentukan program-program pengembangan kompetensi guru.

## 2. Bagi Guru

Guru yang dalam penelitian ini menjadi subjek penelitian hendaknya memanfaatkan kesempatan yang diberikan, karena tidak banyak lembaga pendidikan yang memberikan pengembangan dengan materi yang sesuai kebutuhan, fasilitas yang memadai dan instruktur yang *expert*. Kesempatan tidak datang dua kali, manfaatkan momen ini menjadi sarana pengembangan pribadi diri. Pengembangan yang diberikan akan mempunyai dampak positif terhadap individu guru.

## 3. Bagi Lembaga yang mengadakan kerja sama dengan sekolah

Lembaga-lembaga ini hendaknya selalu dan tetap konsisten dengan pola pengembangan kompetensi guru dan menambahkan program-program lain untuk mengembangkan kompetensi guru. Serta terus memberikan pelatihan yang terbaik untuk guru. Pelatihan yang diberikan harus selalu *up to date* dan dilakukan secara berkelanjutan .