

**KEBIJAKAN KEMENTERIAN AGAMA TENTANG
PROGRAM PROFESIONALISASI GURU
MADRASAH ALIYAH NEGERI DAN
SWASTA SE KABUPATEN
ACEH TENGAH**

Oleh:

RIDWAN MK.
NIM: 09 PEDI 1573

**Program Studi
PENDIDIKAN ISLAM
Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam**



**PROGRAM PASCA SARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
2011**

ABSTRAK

Profesionalisasi guru menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Guru yang berkualitas akan mampu menciptakan kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perencanaan, pelaksanaan serta hambatan-hambatan dalam program profesionalisasi guru Madrasah Aliyah oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah. Metode yang digunakan adalah metode diskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, Observasi dan Dokumentasi. Subjek penelitian adalah Kasi Madrasah Dan Pendidikan Agama (Mapenda). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah sudah melakukan perencanaan program profesionalisasi guru Madrasah Aliyah dengan baik berdasarkan asumsi adanya berbagai kekurangan dan kebutuhan lembaga pendidikan, program-program profesionalisasi guru Madrasah Aliyah tersebut adalah program studi lanjut, penataran-penataran, magang diluar negeri, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) serta pembinaan lewat supervisi, akan tetapi ada beberapa program profesionalisasi guru yang dianggap dapat memberi kontribusi bagi professional guru yang tidak diprogramkan seperti seminar, lokakarya atau diskusi-diskusi lainnya. Untuk pelaksanaan program profesionalisasi guru Madrasah Aliyah belum memadai secara kualitas maupun kuantitas, hal ini terkendala oleh keterbatasan dana serta kualitas guru yang begitu rendah.

ملخص البحث

كان محترف المعلم احدى من عوامل مؤثر لعملية التربية فى ترقية جودة موارد بشرية. جودة المعلم قادرة على تحقيق جودة التربية. هذا البحث هادف لكشف عن كيفية التخطيط, والتنفيذ والعوائق لبرنامج جودة معلم المدرسة العالية فى وزارة الدين مديرية أتشيه الوسطى. المنهج المستعمل هو المنهج الوصفى بالمدخل الكيفى. ويجمع البيانات بأسلوب المقابلة والملاحظة والوثيقة. وموضوع البحث قسم المدرسة وقسم التربية الدينية. وأما نتائج البحث يدل على ان وزارة الدين مديرية أتشيه الوسطى قد اقام بتخطيط جودة معلم المدرسة العالية جيدا, بناء على افتراض موجود النقصان المختلفة وحاجات هيئة التربية. برنامج جودة معلم المدرسة العالية وهى: برنامج الدراسة المستمرة, التدريبات, تشاور معلم المادة, وبناء من خلال المراقبة, بل هناك انواع برنامج جودة المعلم له مساهمة لجودة المعلم غير المبرمج مثل الدورة والمعتمر والمباحثة والمناقشة. ولتنفيذ برنامج جودة معلم المدرسة العالية لم يكفى كيفية كان او كمية, هذا بسباب انحصار الأموال وجودة المعلم المنخفضة.

ABSTRACT

Professionalization of teachers became one of the factors that influence the process of education in improving the quality of human resources. Qualified teachers will be able to create a quality education. The purposes of this study are to determine how the planning, implementation and obstacles to the professionalization programs of Madrasah Aliyah teachers by Kementrian Agama of center Aceh districts. The method used is descriptive method with qualitative approaches. Data collection using the interview technique, observation and Documentation. The subject of research is Kasi Madrasah dan Pendidikan Agama (Mapeda). Results showed that Kementrian Agama of center Aceh districts is planning the professionalization programs of Madrasah Aliyah teachers well Based on the assumption of program deficiencies and needs of various educational institutions, programs of teacher professionalization of the Madrasah Aliyah is a program of advanced study, refresher courses, upgrading courses, internships abroad , deliberation subject teachers (MGMP) through supervision and guidance, but there are some programs professionalization of teachers can be considered a member contribution for professional teachers who are not programmed like a seminar, workshop or other discussions. For the implementation of Madrasah Aliyah professionalization of teachers has not been adequate in quality and quantity, it is constrained by limited funding and the quality of teachers is so low.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN	
PERSETUJUAN.....	
RIWAYAT HIDUP	i
ABSTRAK.....	ii
TRANSILITERASI	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Penelitian terdahulu yang relevan	7
BAB II KEBIJAKAN DAN PROFESIONALISASI GURU	9
A. Pengertian Kebijakan	9
B. Pendekatan dan Tahapan Kebijakan	12
C. Pengertian Profesionalisasi	14
D. Guru sebagai Tenaga Profesional	22
E. Konsep Program Pengembangan	33
F. Program Pengembangan Profesional Guru	46
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	60
A. Metode dan Pendekatan Penelitian	60
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	61
C. Subjek Penelitian.....	61
D. Instrumen Penelitian.....	61
E. Uji Kredibilitas Data	62
F. Teknik Pengumpulan Data	64
G. Teknik Pengolahan Data	67

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
	A. Hasil Penelitian	68
	B. Pelaksanaan Program Profesionalisasi Guru Mardrasah Aliyah pada Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah	79
	C. Hambatan-hambatan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah dalam Upaya Profesionalisasi Guru Mardrasah Aliyah	87
	D. Solusi yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah	89
	E. Pembahasan Penelitian	90
BAB.	IV PENUTUP	117
	A. Kesimpulan	117
	B. Rekomendasi	119
	C. Saran-saran	120
	DAFTAR PUSTAKA	122

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar dan sistematis terencana serta terukur yang dengan sengaja direncanakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan yakni menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sekolah adalah salah satu institusi dalam mengelola sumber daya manusia yang diharapkan menghasilkan lulusan berkualitas baik dimensi kognitif, afektif maupun psikomotorik sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat serta pada gilirannya lulusan sekolah diharapkan dapat memberi kontribusi kepada pembangunan bangsa. Berbagai kajian di banyak negara menunjukkan kuatnya hubungan antara pendidikan sebagai pengembangan sumber daya manusia dengan tingkat pengembangan bangsa-bangsa tersebut ditunjukkan oleh berbagai indikator ekonomi dan sosial budaya.

Kementerian Agama (Kemenag) sebagai penanggung jawab Sistem Pendidikan Nasional. pada tingkat Provinsi adalah unsur pelaksana pemerintah daerah yang mempunyai tugas mengurus pelaksanaan pendidikan. Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah selaku lembaga yang disertai tanggung jawab oleh pemerintah dalam hal mengelola pendidikan juga melakukan berbagai program pembangunan pendidikan. Untuk itu diperlukan orang-orang yang profesional serta dibutuhkan program-program yang dapat memulihkan dan melakukan perbaikan pendidikan. Sehingga tujuan pendidikan untuk mencerdaskan anak bangsa negeri ini serta menjadikan manusia yang berkualitas dapat terwujud.

Arah kebijakan pokok pembangunan pendidikan jangka panjang 20 Tahun
Provinsi Aceh difokuskan pada 4 hal yaitu : Peningkatan mutu dan relevansi

pendidikan, pemerataan pendidikan, peningkatan Manajemen dan pematapan sistem pendidikan Islam¹.

Salah satu program peningkatan mutu dan relevansi pendidikan adalah program peningkatan mutu guru. Mutu guru ini perlu adanya pengembangan-pengembangan, hal ini disebabkan guru adalah komponen utama dalam pendidikan, hal ini seperti dijelaskan Khoe Yao Tung:

Guru memegang peranan strategis dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia, karena pembanguan pendidikan nasional tidak terpisahkan dari perubahan-perubahan yang berlangsung didalam kelas. Perubahan-perubahan dan kecendrungan-kecendrungan itu lebih banyak berlangsung karena adanya interaksi langsung antara guru dan siswa di dalam kelas. Guru adalah profesi yang memegang peranan sentral dalam menentukan generasi penerus bangsa ini.²

Apa yang disampaikan oleh Khoe Yao Tung di atas menunjukkan bahwa guru mempunyai akuntabilitas langsung terhadap masyarakat (peserta didik) yang mendapat pelajaran dari materi/bahan ajar yang diberikan. Karena bahan ajar inilah selanjutnya menjadi dasar kontruksi pemikiran seseorang. Hal ini didukung penuh oleh Tolkhah dkk:

Keberadaan, peranan dan fungsi guru merupakan keharusan yang tak diingkari. Tidak ada pendidikan tanpa “kehadiran guru”. Guru merupakan penentu arah dan sistematika pembelajaran mulai dari kurikulum, sarana, bentuk-pola, sampai kepada usaha bagaimana anak didik seharusnya belajar dengan baik dan benar dalam rangka mengakses diri akan pengetahuan dan nilai-nilai hidup. Guru merupakan resi yang berperan sebagai pemberi petunjuk kearah masa depan anak didik yang lebih baik.³

¹Dinas Pendidikan Provinsi NAD, *Program Pembangunan Pendidikan di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam* (Banda Aceh: 2004), h. 7.

²Yao, Khoe. Tung, *Simphoni Sedih Pendidikan Nasional* (Jakarta: Abdi Tandur, 2002), h. 82.

³Tholkhah , *Membuka Jendela Pendidikan* (Jakarta: Grafindo Persada, 2004), h. 219.

Peran dan tanggung jawab guru dalam proses pendidikan sangat berat, di mana semua aspek kependidikan terkait dengan nilai-nilai. Yang melihat guru bukan saja pada penguasaan material-pengetahuan, tetapi juga pada investasi nilai-nilai moral dan spiritual yang diembannya untuk ditransformasikan kearah pembentukan kepribadian anak didik. Sebagai komponen paling pokok dalam pendidikan, guru dituntut bagaimana membimbing, melatih dan membiasakan anak didik berperilaku yang baik. Karena itu eksistensi guru tidak saja mengajarkan tetapi sekaligus memperhatikan ajaran-ajaran dan nilai-nilai kependidikan tersebut.

Peranan guru sebagai pendidik profesional mulai dipertanyakan eksistensinya secara fungsional. Hal ini antara lain disebabkan oleh munculnya fenomena para lulusan pendidikan secara moral cenderung merosot dan secara intelektual akademi juga kurang siap untuk memasuki lapangan kerja. Kondisi ini sering dikeluhkan oleh banyak orang seperti berikut ini :

Saat ini guru menjadi isu sentral ketika kualitas pendidikan mendapatkan kritikan berbagai hal yang tidak memuaskan masyarakat sering kali alamat kritik itu ditujukan pada guru. Banyak wacana muncul saat ini guru tidak lagi mampu memainkan peranannya sebagai tenaga edukatif yang dapat ditiru dan digugu dengan kata lain banyak guru yang memiliki kualifikasi yang rendah sebagai tenaga pendidik.⁴

Sebagaimana dengan kabupaten lain, mutu guru di Kabupaten Aceh Tengah juga memprihatinkan. Seperti dilaporkan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah pada Kongres Pendidikan United Nation of Education and Science Culture Organization (UNESCO) di Bangkok bahwa “hanya 50% guru di Indonesia layak mengajar”, kondisi di Kabupaten Aceh Tengah jauh lebih menyedihkan. Data yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah menunjukkan bahwa :

⁴Kosasi, R. dan Soetjipto. *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rieneka Cipta, 2003), h. 92.

Hanya 18% guru-guru Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar yang memiliki kompetensi yang memadai untuk memfasilitasi kegiatan belajar, 31,2% guru pada jenjang Tsanawiyah/SLTP yang secara akademik berhak berdiri di depan kelas dan hanya 48,7% guru jenjang MA/SMU yang dapat mempertanggung jawabkan “coqnitif competencennya” untuk memandu kegiatan pembelajaran dan pendidikan, kegiatan laboratorium, kegiatan seni, olah raga dan kegiatan ekstra kurikuler lainnya di sekolah-sekolah mereka. Dari 36 guru matematika dan sains Tsanawiyah / MA Kabupaten Aceh Tengah yang ditest (2005) hanya 32 % mampu menyelesaikan soal-soal ujian masuk Perguruan Tinggi Negeri. Dari 260 guru Bahasa Inggris NAD yang diuji (2006), hanya 18 guru mencapai nilai Toefl antara 400 s/d 512 selebihnya di bawah 400.⁵

Kondisi yang lebih menyedihkan adanya data yang menyeluruh di hampir semua wilayah di Indonesia yang dibuat oleh Kementerian Agama terhadap *Performance* guru memperlihatkan bahwa soal yang sama diberikan kepada siswa dan murid dengan bobot waktu yang sama. Hasilnya ternyata masih ada guru yang nilainya lebih rendah dari siswanya sendiri, kondisi ini diyakini juga berlaku di Provinsi NAD.

Kesenjangan yang lain di lapangan kerap sekali penulis temukan, banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan keahliannya atau program studi yang ditekuni misalnya guru bidang studi biologi mengajar pada bidang studi ekonomi, kimia atau yang lainnya sehingga sudah diyakini proses belajar mengajar tidak akan maksimal dan tidak memenuhi standar kualitas dari proses pembelajaran yang di harapkan (Survey awal MA Darul Mukhlisin Aceh Tengah).

Melihat gambaran guru diatas memunculkan pertanyaan besar bagi masyarakat secara umum, bagaimana dapat berharap banyak akan peningkatan mutu pendidikan di negeri ini sementara kemampuan guru yang merupakan *front liner* yang terus menerus berhubungan dengan murid saja masih sangat menyedihkan.

⁵Dinas Pendidikan , h. 10.

Berangkat dari permasalahan di atas penulis ingin mengkaji tentang “Kebijakan Kementerian Agama Tentang Program Profesionalisasi Guru Madrasah Aliyah Negeri dan Swasta se Kabupaten Aceh Tengah”.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini difokuskan untuk menganalisa program peningkatan profesionalisasi guru MA oleh Kementerian Agama di Kabupaten Aceh Tengah. Oleh sebab itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan program peningkatan guru MA pada Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah?
2. Bagaimana pelaksanaan program peningkatan profesionalisme guru MA pada Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah?
3. Apa saja hambatan yang dihadapi Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah dalam program peningkatan profesionalisme guru MA?
4. Bagaimana pengaruh kebijakan terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah pada Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah?.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perencanaan program dilakukan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah dalam peningkatan profesionalisme guru.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan program Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah dalam meningkatkan profesionalisme guru.
3. Untuk mengetahui hambatan dalam program peningkatan profesionalisme guru pada MA Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah

D. Manfaat Penelitian

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengungkapkan informasi yang bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Manajemen Pendidikan yang berkenaan dengan perencanaan pendidikan. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah dapat merencanakan, melaksanakan serta mengatasi kendala-kendala dalam program peningkatan profesionalisme guru.
2. Kementerian Agama selaku penentu kebijakan pendidikan agar dapat mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang berpihak kepada kepentingan mutu guru.
3. Guru-guru dapat memahami tentang perlunya pengembangan profesionalisasi demi perbaikan mutu pendidikan.

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Ada beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan, seperti penelitian tesis yang dilakukan oleh Muhibbin (2005) yang membahas tentang profesionalisasi guru melalui supervisi. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah tentang bagaimana profesionalisasi guru yang dilakukan supervisor dalam profesionalisasi guru di Madrasah Aliyah Simeulue. Penelitian yang relevan lainnya adalah tesis yang ditulis Zulkarnain (2004) yang membahas tentang pengembangan kemampuan profesionalisasi guru MA oleh Kepala Sekolah dan pengawas di Madrasah Aliyah Tapaktuan. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam tesis ini membahas tentang apa program Kepala Madrasah Aliyah dan program dalam pengembangan kemampuan Profesionalisasi guru. Bagaimana pelaksanaan dan apa kendala yang di hadapi Kepala dan Pengawas dalam Pelaksanaan Pengembangan kemampuan

profesionalisasi guru. Penelitian yang relevan lainnya adalah tesis yang ditulis M. Zaini Al-Luthfi (2008) yang membahas tentang hubungan persepsi guru terhadap supervisi kepala Madrasah dan motivasi kerja guru dengan kemampuan mengajar guru MTsN Kabupaten Langkat. Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah hubungan yang signifikan antara persepsi guru terhadap supervisi Kepala Madrasah dengan kemampuan mengajar guru. Penelitian yang relevan lainnya tesis yang ditulis M. Fauzi (2007) yang membahas hubungan kepemimpinan Kepala Madrasah dan sikap guru terhadap pekerjaan dengan kompetensi guru PAI di MTsN se Kota Medan. Yang menjadi rumusan masalah adalah hubungan positif dan signifikan kepemimpinan Kepala Madrasah dan sikap guru terhadap pekerjaan secara bersama-sama dengan kompetensi guru PAI. Penelitian relevan lainnya tesis yang ditulis Zulkifli Tanjung (2009) yang membahas kontribusi persepsi guru tentang kepribadian dan profesionalisme Kepala Madrasah terhadap kinerja guru MAN Rantau Prapat. Yang menjadi rumusan masalah adalah besarkah kontribusi persepsi guru tentang kepribadian dan profesionalisme Kepala Madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN Rantau Prapat.

Penelitian yang disebutkan di atas membahas tentang upaya profesionalisasi guru melalui satu bentuk upaya profesionalisasi saja, sementara penelitian yang penulis lakukan juga dalam kajian peningkatan profesionalisasi guru, akan tetapi penelitian penulis lebih berorientasi kepada kebijakan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah dalam merencanakan, melaksanakan serta menghadapi kendala-kendala dalam program profesionalisasi guru MA.

BAB II

KEBIJAKAN DAN PROFESIONALISASI GURU

A. Pengertian Kebijakan

Kebijakan (*Policy*) secara etimologi berasal dari bahasa Yunani, yaitu *Polis* yang artinya kota (*city*)⁶. Seperti yang dikutip Said Zainal Abidin menjelaskan bahwa Secara harfiah ilmu kebijakan adalah terjemahan langsung dari kata *policy science*.² Beberapa penulis dan ilmuwan, seperti William Dunn, Charles Jones, Lee Friedman, dan lain-lain, menggunakan istilah *public policy* dan *public policy analysis* dalam pengertian yang tidak berbeda. Istilah kebijaksanaan atau kebijakan yang diterjemahkan dari kata *policy* memang biasanya dikaitkan dengan keputusan pemerintah, karena pemerintahlah yang mempunyai wewenang atau kekuasaan untuk mengarahkan masyarakat, dan bertanggung jawab melayani kepentingan umum. Ini sejalan dengan pengertian publik itu sendiri dalam bahasa Indonesia yang berarti pemerintah, masyarakat atau umum.

Lebih lanjut Gamage dan Pang menjelaskan bahwa kebijakan adalah terdiri dari pernyataan tentang sasaran dan satu atau lebih pedoman yang luas untuk mencapai sasaran tersebut sehingga dapat dicapai yang dilaksanakan bersama dan memberikan kerangka kerja bagi pelaksanaan program.³

Berdasarkan pengertian di atas, maka kebijakan dapat dimaknai sebagai sebuah keputusan yang dilakukan oleh pimpinan (manajer) berupa aturan, prinsip, rencana, kegiatan strategis yang dilakukan di masa depan yang berimplikasi kemashlahatan masyarakat atau lembaga yang dipimpin.

⁶ Syafaruddin, *Efektifitas Kebijakan Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h.57.

² Said Zainal Abidin, *Buku Kebijakan Publik* (Jakarta: Suara bebas, 2006), h. 45.

³ Syafaruddin, *Efektivitas Kebijakan Pendidikan*, h. 75.

Kata kebijakan sering sekali runtut dengan kata kebijaksanaan. Dimana kedua kata tersebut tidak memiliki perbedaan makna yang menjadi persoalan, antara perkataan kebijaksanaan dan kebijakan, selama kedua istilah itu diartikan sebagai keputusan pemerintah yang relatif bersifat umum dan ditujukan kepada masyarakat umum. Perbedaan kata kebijakan dengan kebijaksanaan berasal dari keinginan untuk membedakan istilah *policy* sebagai keputusan pemerintah yang bersifat umum dan berlaku untuk seluruh anggota masyarakat, dengan istilah *discretion*, yang dapat diartikan “ilah” atau keputusan yang bersifat kasuistis untuk sesuatu hal pada suatu waktu tertentu. Keputusan yang bersifat kasuistis (hubungan sebab akibat) sering terjadi dalam pergaulan. Seseorang minta “kebijaksanaan” seorang pejabat untuk memperlakukan secara “istimewa” atau secara “istimewa” tidak memperlakukan, ketentuan-ketentuan yang ada, yang biasanya justru ditetapkan sebagai kebijakan pemerintah (*public policy*).

Uniknya dalam bahasa Indonesia, kata “kebijaksanaan” atau “kebijakan” yang diterjemahkan dari kata *policy* tersebut mempunyai konotasi tersendiri. Kata tersebut mempunyai akar kata bijaksana atau bijak yang dapat disamakan dengan pengertian *wisdom*, yang berasal dari kata sifat *wise* dalam bahasa Inggris. Dengan pengertian ini sifat bijaksana dibedakan orang dari sekedar pintar (*clever*) atau cerdas (*smart*). Pintar bisa berarti ahli dalam satu bidang ilmu, sementara cerdas biasanya diartikan sebagai sifat seseorang yang dapat berpikir cepat atau dapat menemukan jawaban bagi suatu persoalan yang dihadapi secara cepat. Orang yang bijaksana mungkin tidak pakar dalam sesuatu bidang ilmu, namun memahami hampir semua aspek kehidupan.⁴ Kalau orang yang cerdas dapat segera memberi jawaban yang tepat atas sesuatu pertanyaan, maka orang yang bijaksana mungkin pada waktu yang sama tidak mau memberikan

⁴ Abidin, *Buku Kebijakan Public*, h. 10.

jawaban, karena yang demikian itu mungkin dianggapnya lebih bijaksana. Jawaban yang bijaksana bukan sekedar dapat menjawab, tetapi juga menjawab dengan tepat waktu, tepat lingkungan dan tepat sasaran. Konotasi ini agaknya sangat relevan dengan kajian ilmu kebijakan, dan jawaban yang demikian itulah yang menjadi obyek studi dari ilmu ini.

Kajian tentang kebijakan dalam arti yang luas sebagai usaha pengadaan informasi yang diperlukan untuk menunjang proses pengambilan kebijakan telah ada sejak manusia mengenal organisasi dan tahu arti keputusan. Kajian ini dilakukan mulai dari cara yang paling sederhana dan irasional sampai dengan cara-cara yang bersifat kombinasi kuantitatif dan kualitatif sekarang ini. Akan tetapi sebagai suatu disiplin tersendiri ilmu kebijakan baru diakui kehadirannya sesudah Perang Dunia II.

Makna Kebijakan dalam penelitian ini yakni suatu keputusan, rencana strategi atau program yang ditetapkan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah dalam upaya peningkatan kemampuan guru (Profesionalisasi) dalam lingkungan Kementerian Agama jenjang Aliyah.

B. Pendekatan dan Tahapan Kebijakan

Sebuah Kebijakan diputuskan atau dikeluarkan tidak boleh serta merta secara isidental, akan tetapi perlu perumusan serta telaah yang cukup dalam menentukan sebuah kebijakan, agar kebijakan tersebut dapat dilaksanakan. Dalam analisis kebijakan perlu mempertimbangkan pendekatan dan tahapan-tahapan kebijakan. Adapun pendekatan dan tahapan kebijakan sebagai berikut:

Linblom seperti yang dikutip Syafaruddin mengemukakan ada tiga pendekatan yang sering digunakan para manajer dalam praktik pengelolaan organisasi, yakni:

1. Pendekatan Analisis, yaitu suatu proses membuat kebijakan yang didasarkan kepada pengambilan keputusan tentang masalah dan beberapa pilihan kebijakan alternatif atas dasar hasil analisis.
2. Pendekatan politik, yaitu pembuatan kebijakan atas dasar pengambilan keputusan tentang pilihan kebijakan dengan pengaruh kekuasaan, tekanan dan kendali pihak lain.
3. Pendekatan analisis dan politik, yaitu pendekatan ini digunakan untuk mengatasi kelemahan yang ada pada pendekatan analisis dan pendekatan politik.⁵

Kebijakan yang diputuskan dengan memperhatikan alternatif kebijakan dan hasil analisis serta pilihan kebijakan dengan pengaruh kekuasaan, intervensi serta kendali pihak lain merupakan bagian pendekatan yang perlu dipertimbangkan dalam mengambil kebijakan. Selain pendekatan pendekatan, tahapan-tahapan kebijakan harus menjadi bagian dalam menentukan kebijakan. Adapun tahapan kebijakan tersebut, seperti yang dijelaskan Putt dan Springer formulasi, implementasi dan evaluasi sebagai berikut;⁶

1. Formulasi Kebijakan

Formulasi kebijakan mengandung beberapa isi penting yang dijadikan sebagai pedoman tindakan sesuai yang direncanakan. Adapun isi kebijakan mencakup:

1) Kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan, 2) Jenis manfaat yang akan dihasilkan. 3) Derajat perubahan yang diinginkan, 4) Kedudukan pembuat kebijakan, 5) Siapa pelaksana program, 6) Sumber daya yang dikerahkan

2. Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara yang dilaksanakan agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Serangkaian aktivitas dan keputusan yang memudahkan pernyataan kebijakan dalam formulasi terwujud ke dalam praktik organisasi. Pengembangan kriteria

⁵ Syafaruddin, *Efektivitas Kebijakan Pendidikan*, h. 81.

⁶ *Ibid.*

khusus dalam praktik bagi pembuatan keputusan yang mencapai maksud kebijakan. Dalam implementasi kebijakan maka yang perlu diperhatikan adalah bagaimana prakondisi untuk keberhasilan pelaksanaan kebijakan, yaitu: komunikasi, sumber daya, disposisi atau sikap dan struktur birokrasi.

3. Evaluasi Kebijakan

Evaluasi Kebijakan publik dilaksanakan sebagai proses untuk mengetahui sejauhmana keefektivan kebijakan publik guna dipertanggungjawabkan kepada semua pihak terkait (*stakeholders*). Dengan kata lain, sejauhmana tujuan kebijakan tersebut telah tercapai. Di sisi lain, Evaluasi dipergunakan untuk mengetahui kesenjangan antara harapan/tujuan dengan kenyataan yang dicapai. Dengan demikian evaluasi tidak dimaksudkan mencapai kesalahan para pelaksana kebijakan, akan tetapi pesan utamanya adalah supaya kekurangan dan kelemahan dalam pelaksanaan kebijakan dapat diperbaiki sehingga pencapaian tujuan lebih maksimal. Tepatnya, evaluasi kebijakan semata-mata bersifat positif dan konstruktif.

Demikianlah tahapan kebijakan yang perlu diperhatikan dalam menganalisis sebuah kebijakan, sehingga kebijakan tersebut dapat terlaksana secara efektif.

C. Pengertian Profesionalisasi

Dalam memahami makna Profesionalisme, penulis perlu menguraikan beberapa istilah yang berkaitan dengan profesionalisasi agar tidak terjadi kesimpang siuran pemahaman yaitu : profesi, profesional, profesionalisme serta profesionalisasi.

1. Profesi

Kata profesi masuk kedalam kosa kata bahasa Indonesia melalui bahasa Inggris "*Profession*" dari bahasa latin "*Professio*" yang berarti pengakuan atau

pernyataan. Berdasarkan pengertian di atas dapat dinyatakan bahwa pada mulanya kata profesi seperti yang kita gunakan sekarang tidak lain dari pernyataan atau pengakuan tentang bidang pekerjaan atau bidang pengabdian yang di pilih. Jadi seseorang yang mengatakan bahwa profesinya adalah pemusik, maka sebenarnya tidak lain daripada memberitahukan kepada orang lain bahwa bidang pekerjaannya yang di pilihnya adalah bermain musik.

Pada perkembangan selanjutnya, kata profesi mendapatkan arti yang lebih jelas atau lebih ketat. Ada dua ketentuan mengenai penggunaan kata profesi ini. Pertama, suatu kegiatan hanya dapat dikatakan profesi kalau kegiatan itu dilakukan untuk mencari nafkah. Kegiatan yang dilakukan tidak untuk mencari nafkah, melainkan untuk mencari kesenangan atau kepuasan semata-mata disebut hobby. Kedua ditentukan pula bahwa suatu kegiatan untuk mencari nafkah, hanya boleh disebut suatu profesi kalau dilakukan dengan tingkat keahlian yang sedang-sedang saja disebut kejuruan atau vokasi sedangkan suatu kegiatan mencari nafkah yang dilakukan tanpa keahlian dalam bahasa Inggris disebut *unsikilled labour* dalam bahasa Indonesia dikenal dengan awam. Berikut beberapa pandangan terhadap profesi:

Profesi merupakan pekerjaan, dapat juga berwujud sebagai jabatan dalam suatu hirarki birokrasi, yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan terhadap masyarakat. Inti dari pengertian profesi ialah seseorang harus memiliki keahlian tertentu. Di dalam masyarakat sederhana, keahlian tersebut diperoleh dengan cara meniru dan diturunkan dari orang tua kepada anak atau dari kelompok masyarakat ke generasi penerus. Pada masyarakat modern, keahlian tersebut diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus. Lawan dari profesi adalah amatiran.⁷

Suatu pekerjaan dikatakan sebagai sebuah profesi, mempunyai kriteria-kriteria khusus. Ciri-ciri utama profesi menurut W. Richey seperti yang di kutip oleh Satori, adalah sebagai berikut :

⁷ H.A.R. Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional* (Jakarta: Rieneka Cipta, 2002), h. 86.

- a. Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal daripada kepentingan pribadi
- b. Seorang pekerja profesional, secara relative memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep-konsep serta prinsip-prinsip pengetahuan yang khusus yang mendukung keahliannya.
- c. Memilih kualifikasi tertentu untuk memasuki profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan
- d. Memiliki kode etik yang mengatur keanggotaan, tingkah laku, sikap serta *cara kerja*
- e. Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang tinggi
- f. Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan, disiplin dari dalam profesi serta kesejahteraan anggotanya
- g. Memberikan kesempatan untuk kemajuan, spesialisasi dan kemandirian
- h. Memandang profesi sebagai suatu karir hidup dan menjadi seorang anggota yang permanen.⁸

Berdasarkan ketentuan di atas kita ketahui bahwa pengakuan atau klaim sebagai seorang profesional. Sebagai seorang penganut profesi membawa kewajiban-kewajiban. Jika kewajiban-kewajiban ini diabaikan, maka anggota profesi yang lalai ini oleh teman sejawatnya dan oleh masyarakat umum akan dipandang melanggar etika profesi, konsekuensinya ia akan dikucilkan dari lingkungan profesinya.

Banyak sekali pendapat berkenaan dengan profesi, sehingga Tafsir juga menjelaskan ada 10 kriteria:

Suatu profesi untuk dapat disebut sebagai suatu bidang profesi, pertama, profesi harus memiliki suatu keahlian yang khusus. Keahlian itu tidak dimiliki profesi lain misalnya, keahlian kimia tidak dikenal oleh ahli hukum, keahlian hukum tidak dikenal oleh ahli kedokteran. Kedua, profesi harus diambil sebagai pemenuhan panggilan hidup, oleh karena itu, profesi dikerjakan sepenuh waktu dan dirasakan itulah lapangan pengabdianya. Ketiga, profesi memiliki teori-teori yang baku secara universal. Artinya profesi itu dijalani menurut teori-teorinya. Artinya profesi itu harus mempunyai teori-teori. Keempat, profesi adalah untuk masyarakat, bukan untuk diri sendiri. Kelima, profesi harus dilengkapi dengan kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif. Keenam, pemegang profesi memiliki otonomi itu hanya dapat dan boleh diuji oleh rekan-rekan seprofesinya. Ketujuh, profesi hendaknya mempunyai kode etik; gunanya ialah untuk dijadikan pedoman dalam melakukan tugas profesi. Kedelapan, profesi harus mempunyai klien yang jelas. Kesembilan, profesi memerlukan organisasi profesi. Kesepuluh, mengenali hubungan profesinya dengan bidang-bidang lain sebenarnya, tidak ada aspek kehidupan yang hanya

⁸ Satori, J *et al*, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2003), h.16.

ditangani oleh sate profesi. Profesi pengobatan bersangkutan erat dengan masalah-masalah kemasyarakatan, ekonomi, agama bahkan dengan politik.⁹

Bila kita perhatikan kriteria profesi seperti diuraikan di atas, agaknya ada dua kriteria yang pokok, yaitu (1) merupakan panggilan hidup dan (2) keahlian. Kriteria yang lainnya kelihatannya diperlukan untuk memperkuat kedua kriteria ini. Kriteria ini "hidup" sebenarnya mengacu kepada pengabdian; sekarang orang lebih senang menyebutnya "dedikasi". Kriteria keahlian mengacu kepada mutu layanan, mutu dedikasi. Kriteria "Memiliki teori", kecakapan diagnostik dan aplikasi, otonomi, Kode etik, organisasi profesi dan pengenalan keahlian yang berhubungan dapat dikatakan merupakan kriteria untuk memperkuat keahlian sedangkan kriteria "untuk masyarakat dan "klien" merupakan kriteria untuk memperkuat dan memperelas dedikasi. Jika demikian "dedikasi" dan "keahlian" itulah ciri utama suatu bidang disebut suatu profesi.

Tidak jauh berbeda dengan apa yang dijelaskan di atas, Sanusi et al seperti yang dikutip oleh (Soetjipto dan Raflis Kosasi, mengutarakan ciri-ciri utama suatu profesi itu sebagai berikut:

- a. Suatu jabatan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang menentukan *crucial*
- b. Jabatan yang menuntut ketrampilan/keahlian jabatan tertentu
- c. Keterampilan/keahlian yang menuntut jabatan itu di dapat melalui pemecahan masalah dengan menggunakan teori dan metode ilmiah.
- d. Jabatan itu berdasarkan pada batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, sistematis, eksplisit, yang bukan hanya sekedar pendapatan khalayak umum.
- e. Jabatan itu memerlukan pendidikan t'ngkat perguruan tinggi dengan waktu yang cukup lama
- f. Proses pendidikan untuk jabatan itu juga merupakan aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional itu sendiri
- g. Dalam memberikan layanan kepada inasyarakat, anggota profesi itu berpegang teguh pada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesi
- h. Tiap anggota profesi mempunyai kebebasan dalam memberikan judgement terhadap permasalahan profesi yang dihadapinya.
- i. Dalam prakteknya melayani masyarakat
- j. Anggota profesi otonom dan bebas dari campur tangan orang luar

⁹ A. Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 108.

- k. Jabatan itu mempunyai prestise yang tinggi dalam masyarakat, dan oleh karenanya memperoleh imbalan yang tinggi pula.¹⁰

Bila dibandingkan kriteria yang dipakai sanusi ini dengan kriteria tafsir yang dibicarakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa semuanya hampir mirip dan saling melengkapi.

Kalau diamati dengan cermat bermacam-macam profesi yang disebutkan diatas, dapat dilihat apa yang merupakan kriteria bagi suatu pekerjaan sehingga dapat disebut suatu profesi itu. Kelihatannya, kriterianya dapat bergerak dari segi pendidikan formal yang diperlukan bagi seseorang untuk mendapatkan suatu profesi, sampai kepada kemampuan yang dituntut seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dokter harus memiliki pendidikan tinggi yang cukup lama, dan menjalankan pelatihan berupa pemagangan yang juga memakan waktu yang tidak sedikit sebelum mereka diizinkan memangku jabatannya. Setelah memangku jabatannya, mereka juga dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan mereka dengan tujuan meningkatkan kualitas layanannya kepada khalayak, dimana dalam mekanisme kerjanya dikuasai oleh kode etik.

2. Profesional

Profesional merupakan kata benda dari profesi sebagai lawan kata dari amatir.

Danim menjelaskan

Profesional merujuk pada dua hal, pertama orang yang menyandang suatu profesi, orang yang profesional biasanya melakukan pekerjaan secara otonom dan dia mengabdikan diri pada pengguna jasa dengan disertai rasa tanggung jawab atas kemampuan profesional itu. Kedua, kinerja performance seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Pada tingkat tinggi, kinerja itu dimuati unsur-unsur kiat atau seni yang menjadi ciri tampilan profesional seorang penyandang profesi. Seorang profesional seringkali tidak perlu mengumpulkan data terlalu banyak dan lama untuk mengambil kesimpulan atas sebuah fenomena yang dihadapinya.¹¹

¹⁰ Kosasi, R dan Soetjipto. *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rieneka Cipta, 2000), h.17.

¹¹ Danim, S. *Inovasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2002), h. 22.

Tilaar Menjelaskan seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya.¹²

Dari dua pengertian di atas, dapat difahami bahwa profesional mengacu kepada sifat khusus yang harus ditampilkan oleh orang yang memegang profesi tertentu.

3. Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata bahasa Inggris *professionalism* yang secara harfiah berarti sifat profesional. Orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruang kerja. Tidak jarang pula orang yang berlatar belakang pendidikan yang sama dan bekerja pada tempat yang sama menampilkan kinerja profesional yang berbeda, serta berbeda pula pengakuan masyarakat kepada mereka. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual.

Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu. Atau dengan kata lain profesionalisme dapat diartikan sebagai pandangan tentang bidang pekerjaan yaitu pandangan yang menganggap bidang pekerjaan sebagai suatu pengabdian melalui keahlian tertentu. Seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya.

¹² Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, h. 86.

4. Profesionalisasi

Dalam sebuah profesi, membutuhkan upaya-upaya pengembangan atau peningkatan kualifikasi personil dari sebuah profesi yang ditekuni, pengembangan inilah yang dinamai dengan profesionalisasi. Hal ini sesuai dengan apa yang dijelaskan Tilaar

Profesionalisasi adalah menjadikan atau mengembangkan suatu bidang pekerjaan atau jabatan secara profesional. Hal ini berarti pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan kriteria-kriteria profesi yang terus menerus berkembang sehingga tingkat keahlian sebagai sesuatu yang harus diperbaharui secara terus menerus dengan memanfaatkan kemajuan-kemajuan yang terdapat dalam ilmu pengetahuan, tingkat tanggung jawab, serta perlindungan terhadap profesi terus menerus disempurnakan. Dalam profesionalisasi yang dituju ialah produktivitas kerja yang tinggi serta mutu karya yang tinggi serta mutu karya semakin lama semakin baik dan kompetitif.¹³

Profesionalisasi merupakan proses yang sepanjang hayat dan tidak pernah berakhir selama seseorang telah menyatakan dirinya sebagai warga suatu profesi. Satori menjelaskan:

Profesionalisasi merujuk pada proses peningkatan kualifikasi maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar, dalam penampilannya sebagai suatu profesi. Profesionalisasi pada dasarnya merupakan serangkaian proses pengembangan profesional. baik dilakukan melalui pendidikan/latihan "pra jabatan" maupun latihan dalam jabatan (in service training).¹⁴

Profesionalisasi menunjuk pada proses mewujudkan seseorang sebagai profesional melalui pendidikan prajabatan atau dalam jabatan, proses pendidikan dan latihan ini biasanya dilakukan secara intensif. hal ini sesuai dengan penjelasan Danim

Profesionalisasi merupakan proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya. Profesionalisasi mengandung makna dua dimensi utama, yaitu peningkatan status dan peningkatan kemampuan praktis aksentasinya dapat dilakukan

¹³ *Ibid*,

¹⁴ Satori, *Profesi Keguruan*, h. 13.

melalui penelitian, diskusi antar rekan seprofesi, penelitian dan pengembangan, membaca karya akademik kekinian dan sebagainya. Kegiatan belajar mandiri, mengikuti pelatihan, studi banding, observasi praktikal dan lain-lain menjadi bagian integral upaya profesionalisasi itu.¹⁵

Jadi Profesionalisasi sebagai suatu proses perubahan secara individual maupun kelompok atau membinanya menuju kemampuan profesional tertentu.

D. Guru Sebagai Tenaga Profesional

Banyak sekali masyarakat memberikan komentar tentang guru, tentang peran serta tanggung jawabnya di dalam sebuah masyarakat, seperti dijelaskan Djamarah:

Dunia Pendidikan adalah dunia guru, rehabilitasi anak didik. Dengan sengaja guru berupaya mengerahkan tenaga dan pikiran untuk mengeluarkan anak didik dari terali kebodohan. Sekolah sebagai tempat pengabdian adalah bingkai peduangan guru dalam keluhuran akal budi untuk mewariskan nilai-nilai ilahiyah dan mentransformasikan multinorma keselamatan duniawi dan ukhrawi kepada anak didik agar menjadi manusia yang berakhlak mulia, cerdas, kreatif dan mandiri, berguna bagi pembangunan bangsa dan negara di masa mendatang.¹⁶

Sanusi, Menjelaskan bahwa guru adalah *key Person* dalam satuan pendidikan (sekolah). Peran guru tidak dapat diganti dan alat-alat modern hasil teknologi canggih karena guru memiliki kemampuan melebihi alat-alat tersebut.

Begitu juga dengan Soelaiman memaknai guru sebagai salah satu faktor yang sangat esensial dalam pendidikan, tanpa guru tak dapat berlangsung pendidikan di sekolah. Di negara manapun guru yang mampu mengajar menjadi faktor kunci keberhasilan upaya pemberdayaan dan peningkatan mutu pendidikan akan meningkat dan sebaiknya di tangan guru yang tidak mampu

¹⁵ Danim, *Inovasi Pendidikan*, h. 93.

¹⁶ Djamarah, Samsul B *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rieneka Cipta, 2000), h. V.

mengajar apalagi tidak bermoral maka pendidikan akan merosot.¹⁷

Oleh karena itu para guru harus memiliki beberapa kompetensi sebagai penunjang untuk keberhasilan didalam memberikan pembelajaran, setidaknya guru-guru harus memiliki beberapa kompetensi, diantaranya:

1. Kompetensi pedagogik.

Dalam Standar Nasional Pendidikan penjelasan pasal 28 ayat (3) butir a. dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Lebih lanjut, dalam RPP tentang guru dikemukakan bahwa: kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- b. Pemahaman terhadap peserta didik
- c. Pengembangan kurikulum
- d. Perancangan pembelajaran
- e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- f. Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- g. Evaluasi hasil belajar
- h. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.¹⁸

¹⁷ Darwis A, Solaeman. *Makalah Pemandangan Bidang Pendidikan pada Workshop* (Banda Aceh: R3MA, 2005), h. 5.

¹⁸ (E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru Cet.1* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 75.

2. Kompetensi Kepribadian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berahlak mulia.¹⁹

Pribadi guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Pribadi guru juga sangat berperan dalam membentuk pribadi peserta didik. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta kesejahteraan masyarakat, kemajuan Negara, dan bangsa pada umumnya.

3. Kompetensi profesional

Dalam standar pendidikan nasional, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.²⁰

4. Kompetensi sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara

¹⁹ *Ibid*, h.117.

²⁰ *Ibid*, h. 135.

efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar²¹.

Guru adalah makhluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya, oleh karena itu guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan yang tidak terbatas pada pembelajaran disekolah tetapi juga pada pendidikan yang terjadi dan berlangsung dimasyarakat.

Dari penjelasan dapat dipahami bahwa komponen guru mempunyai peranan penting dan merupakan kunci pokok bagi keberhasilan peningkatan mutu pendidikan.

Para ahli pendidikan, pada umumnya memasukan guru sebagai pekerja profesional yaitu hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain. Guru harus benar-benar berkarakter profesional dalam bidangnya memiliki moral yang tinggi dan panutan etika serta memiliki identitas kebangsaan yang kokoh dengan demikian masa depan murid-muridnya dapat diisi moral dan pengetahuan yang berperan dalam meningkatkan harkat dan martabat bangsanya.

Dari beberapa tanggapan di atas tentang guru, maka tidak salah lagi jika Ibrahim menyatakan bahwa:

Yang menjadi kunci keberhasilan dalam pengelolaan belajar mengajar ialah kemampuan guru sebagai tenaga yang profesional. Guru sebagai tenaga yang telah dipandang memiliki keahlian tertentu dalam bidang pendidikan disertai tugas dan wewenang untuk mengelola kegiatan belajar mengajar agar dapat mencapai tujuan tertentu yaitu terjadinya perubahan tingkah laku sesuai dengan tujuan pendidikan nasional dan tujuan institusional yang telah dirumuskan.²²

²¹ *Ibid*, h. 173.

²² Ibrahim. *Inovasi Pendidikan* (Jakarta: Depdikbud, 1988), h. 162.

Hal di atas sesuai dengan ketentuan umum yang terdapat pada UU RI Nomor 14 / 2005:

Pasal 1 ayat 1: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi, peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kemudian di pasal 2 :

1. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, menengah dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundangundangan
2. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (i) dibuktikan dengan sertifikat pendidik

Dari ketentuan yang terdapat pada UU RI NO. 14 tahun 2005 di atas, menunjukkan bahwa jabatan guru merupakan jabatan profesional, pemegangnya harus memenuhi kualifikasi tertentu. Karena kita juga memahami secara benar bahwa hanya guru yang profesional yang dapat mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan yang berupa perkembangan siswa secara optimal.

Kajian terhadap, profesi sering sekali dilaksanakan, yakni untuk membahas bagaimana dan seperti apa suatu pekerjaan dikatakan sebuah profesi, karena tidak semua pekerjaan dapat dikategorikan menjadi sebuah profesi. Nata menjelaskan:

Ada 10 ciri suatu profesi yang dirumuskan dalam diskusi pengembangan model pendidikan profesional tenaga kependidikan, yang diselenggarakan oleh PPS WJP Bandung pada tahun 1990 yakni: 1) memiliki fungsi dan signifikansi sosial, 2) memiliki keahlian/ketrampilan tertentu. 3) keahlian/ketrampilan diperoleh dengan menggunakan teori dan metode ilmiah. 4) didasarkan atas disiplin ilmu yang jelas. 5) diperoleh dengan pendidikan dalam masa tertentu yang cukup lama. 6) aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional. 7) memiliki kode etik. 8) kebebasan untuk memberikan judgment dalam memecahkan masalah dalam lingkungan kerjanya. 9) memiliki tanggung jawab profesional dan otonomi, dan 10) ada pengakuan dari masyarakat dan imbalan atas layanan profesinya.²³

Soetjipto dan Rafli Kosasi menjelaskan khusus untuk jabatan guru, sudah

²³ Abuddin Nata. *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2003), h. 141.

ada yang menyusun profesi dikatakan guru sebagai sebuah profesi yakni seperti apa yang sudah disarankan NEA (National Education Association) :

- a. Jabatan yang melibatkan kegiatan *intelektual*
- b. Jabatan yang menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus
- c. Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama
- d. Jabatan yang memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan
- e. Jabatan yang menjanjikan karir hidup dan keanggotaan yang permanen
- f. Jabatan yang menentukan standarnya sendiri
- g. Jabatan yang lebih mementingkan layanan di atas keuntungan pribadi
- h. Jabatan yang mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat ²⁴

Selanjutnya Abuddin Nata menggambarkan ciri-ciri profesionalis guru secara garis besarnya yaitu ada tiga:

Pertama, seorang guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya dengan baik. Ia benar-benar seorang ahli dalam bidang ilmu yang diajarkannya. Kedua, seorang guru yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*transfer of knowledge*) kepada murid-muridnya secara efektif dan efisien. Ketiga seorang guru yang profesional harus berpegang teguh kepada kode etik.²⁵

Dari penjelasan di atas, dapat dikemukakan bahwa guru dianggap sebagai suatu profesi bilamana memiliki persyaratan dasar, keterampilan teknik serta didukung oleh sikap kepribadian yang mantap. Dengan demikian, berarti guru yang profesional harus memiliki kompetensi. Kompetensi adalah seperangkat tindakan *intelligent* penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat inteligen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketepatan dan

²⁴ Soetjipto, *Profesi Keguruan*, h. 18.

²⁵ Nata, *Manajemen Pendidikan*, h. 142.

keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika. Dengan demikian, 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.

Majid memberikan standar kompetensi guru meliputi tiga komponen kompetensi yaitu:

Pertama, komponen kompetensi pengelolaan pembelajaran yang mencakup: (1) Penyusunan perencanaan pembelajaran; (2) Pelaksanaan Interaksi belajarmengajar; (3) penilaian prestasi belajar peserta didik (4) pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian. Kedua, komponen kompetensi pengembangan potensi yang diorientasikan pada Pengembangan profesi. Ketiga, komponen kompetensi penguasaan akademik yang mencakup: (1) pemahaman wawasan kependidikan; (2) penguasaan bahan kajian. Akademik.²⁶

Surya seperti yang dikutip Hadiyanto yaitu: mengemukakan Sembilan karakteristik citra guru yang ideal, yaitu:

- a. Memililiki semangat juang yang tinggi disertai kualitas keimanan dan ketaqwaan yang mantap
- b. Mampu mewujudkan dirinya dalam keterkaitan dan padanan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan IPTEK
- c. Mampu belajar dan bekerjasama dengan profesi lain;
- d. Memiliki etos kerja yang kuat;
- e. Memiliki kejelasan dan kepastian pengembangan jenjang karir;
- f. Ber iwa profesional tinggi;
- g. Memiliki kesejahteraan lahir dan batin, material, dan non material;
- h. Memiliki wawasan masa depan;
- i. Mampu melaksanakan fungsi dan peranannya secara terpadu.²⁷

Jam'an Satori dkk menggambarkan ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yakni: kompetensi profesional, personal, profes dan kemampuan

²⁶ Majid, A. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), h. 6.

²⁷ Hadiyanto. *Mencari Sosol Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Rieneka Cipta, 2004), h. 12.

untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya yang berarti mengutamakan nilai kemanusiaan daripada nilai benda material.²⁸

Kompetensi profesional artinya kemampuan dasar guru yaitu guru harus memiliki pengetahuan yang luas serta dalam subjek matter (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode yang tepat serta mampu menggunakan berbagai metode dalam proses belajar mengajar. Kompetensi personal artinya memiliki sikap kepribadian yang mantap. Sehingga mampu menjadi sumber identifikasi bagi subjek. Dengan kata lain, guru harus memiliki kepribadian yang patut diteladani, sehingga mampu melaksanakan kepemimpinan yang dikemukakan oleh KI. Hajar Dewantara yaitu Tut Wuri Handayani. Ing madya mangun karso dan ing ngarso sung tulodo. Kompetensi Sosial, guru sebagai bagian dari masyarakat merupakan salah satu pribadi yang mendapatkan perhatian khusus di masyarakat. Peranan dan segala tingkah laku yang dilakukan guru senantiasa dipantau oleh masyarakat. Guru memiliki kedudukan khusus di mata masyarakat, oleh karena itu diperlukan sejumlah kompetensi profes yang perlu dimiliki guru dalam berinteraksi dengan lingkungan masyarakat di tempat dia tinggal. Kompetensi profes dalam kegiatan belajar ini berkaitan erat dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan masyarakat di sekitar sekolah dan masyarakat di tempat guru hidup, sehingga peranan dan cara guru berkomunikasi di masyarakat diharapkan memiliki karakteristik tersendiri yang sedikit banyak berbeda dengan orang lain yang bukan guru.

Sebagaimana telah diuraikan diatas, pendidik yang profesional adalah hal yang penting, terutama karena dalam setiap pembelajaran, guru memiliki peranan yang sangat sentral, baik sebagai perencana, pelaksana maupun evaluator pembelajaran.

²⁸ Satori, *Profesi Keguruan*. h. 35

Hal ini berarti bahwa kemampuan profesional guru dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas sangat menentukan keberhasilan pendidikan secara keseluruhan. Kualitas pembelajaran sangat bergantung pada kemampuan profesional guru, terutama dalam memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik secara efektif dan efisien.

Selain menguasai kompetensi-kompetensi seperti yang disebutkan di atas hendaknya seorang guru mematuhi kode etik guru karena setiap profesi seperti yang telah dijelaskan di muka, memiliki kode etik profesional, menurut UU No.8/1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, kode etik pegawai negeri sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan di dalam dan di luar dinas. Kode etik guru Indonesia menurut PGRI (1973) adalah landasan moral dan pedoman tingkah laku guru warga PGRI dalam melaksanakan panggilan pengabdianya bekerja sebagai guru.

Kode etik ditetapkan oleh anggota profesi. Kode etik guru ditetapkan oleh anggota profesi guru yang tergabung dalam wadah PGRI. Kode etik ini dijadikan pedoman bertindak bagi seluruh anggota organisasi atau profesi tersebut. Sanksi terhadap pelanggaran kode etik diberlakukan bagi anggota dengan menggunakan sanksi organisasi profesi, misalnya dilarang mengajar, atau melakukan aktivitas di dunia pendidikan, atau bahkan diberi tindakan pidana atau perdata jika secara lebih jauh melanggar undang-undang tertentu.

Kode etik guru Indonesia ditetapkan dalam kongres PGRI pada tahun 1973 pada kongres ke XI di Jakarta, kemudian disempurnakan pada kongres ke XVI tahun 1989 di Jakarta- Adapun rumusan kode etik guru Indonesia (*terlampir*). Diharapkan semua guru untuk dapat memahami dan mengimplementasikan dalam kehidupannya sebagai tenaga pendidik. Karena guru mempunyai tugas yang sangat

mulia dan tentunya merupakan tugas yang besar dan sangat dituntut tanggung jawabnya dalam upaya pencerdasan anak bangsa.

Dalam islam setiap pekerjaan harus dilakukan secara profesional, dalam arti harus dilakukan secara benar. Itu hanya mungkin dilakukan oleh orang yang ahli. Sebagaimana sabda Rasulullah saw.

Artinya: *“Bila suatu urusan dikerjakan oleh orang yang tidak ahli, maka tunggulah kehancuran”* (HR. Bukhari).

Kehancuran dalam hadis ini dapat diartikan secara terbatas dan dapat juga diartikan secara luas. Bila seorang guru mengajar tidak dengan keahlian, maka yang hancur adalah muridnya. Ini dalam pengertian terbatas. Murid-murid itu kelak mempunyai murid lagi, murid-murid itu kelak berkarya, kedua-duanya dilakukan dengan tidak benar maka timbullah kehancuran.

Melihat peran dan tugas guru di atas tidaklah salah rasanya jika Abdul Majid dalam penutup tulisannya menggambarkan bahwa guru adalah agen perubahan. Merekalah yang membuat peradaban dunia berubah menjadi lebih baik. Penerang dalam kegelapan, penunjuk arah generasi. Pada merekalah para pemimpin belajar bersikap bijaksana. Karenanya guru tidak boleh salah ajar. Semua tindakan mereka mesti terencana dan terukur dengan baik.

E. Konsep Program Pengembangan

1. Pengertian perencanaan

Perencanaan adalah menyusun langkah-langkah yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan tersebut dapat disusun berdasarkan kebutuhan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan keinginan pembuat perencanaan, namun yang lebih utama adalah perencanaan yang dibuat harus dapat dilaksanakan dengan mudah dan tepat sasaran.

Newman seperti yang dikutip Majid mengemukakan bahwa Perencanaan adalah menentukan, apa yang akan dilakukan. Perencanaan mengandung rangkaian-rangkaian putusan yang luas dan penjelasan-penjelasan dari tujuan. Penentuan kebijakan, penentuan program, penentuan metode-metode dan prosedural tertentu dan penentuan kegiatan berdasarkan jadwal sehari-hari".²⁹

Perencanaan merupakan tindakan menetapkan terlebih dahulu apa yang dikedakan, bagaimana mengedakannya dan siapa yang mengadakannya sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud, hal ini sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh Robins dan Coulter yang dikutip oleh Tisnawati Sule, dan Saefullah

Perencanaan sebagai sebuah proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi, menentukan strategi untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut secara menyeluruh, serta merumuskan sistem perencanaan yang menyeluruh untuk' mengintegrasikan dan mengkoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi hingga tercapainya tujuan organisasi.³⁰

Beberapa pengertian diatas menekankan bahwa perencanaan merupakan rangkaian kegiatan atau proses pembuatan keputusan. Kegiatan pertama yang harus dilakukan adalah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan di masa datang, yang berarti juga tidak boleh melaksanakan pekerjaan lain yang bertolak belakang atau yang berbeda dengan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai keputusan tersebut. selanjutnya putusan yang lain adalah kegiatan menetapkan waktu pelaksanaannya, yang berarti tidak boleh dikerjakaan sebelum atau sesudah waktu atau melampaui batas waktu yang telah ditetapkan, begitu juga dalam hal pemilihan metode dan tidak akan menggunakan metode lain agar pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung secara efektif dan efisien. Kemudian juga putusan akan penetapan sumber daya manusia yang tepat atau yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakannya, agar

²⁹ Majid, *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. H. 11.

³⁰ Trisnawati, *et al.*, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana. 2005), h. 96.

pekerjaan tersebut dilaksanakan secara profesional dalam rangka mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Louis A. Allen seperti yang dikutip oleh Siswanto Perencanaan terdiri atas aktivitas yang dioperasikan oleh seorang manajer untuk berpikir ke depan dan mengambil keputusan saat ini, yang memungkinkan untuk mendahului serta menghadapi tantangan pada waktu yang akan datang. Berikut ini aktivitas perencanaan yang dimaksud:

a. Prakiraan (*forecasting*).

Prakiraan merupakan suatu usaha yang sistematis untuk meramalkan/memperkirakan waktu yang akan datang dengan penarikan kesimpulan atas fakta yang telah diketahui. Karena pada esensinya perencanaan berkenaan dengan akal, Pemikiran yang reflektif, khayalan dan prakiraan sangat berguna dalam perencanaan. Dalam pikiran perencanaan harus menggambarkan pola-pola aktivitas yang diusulkan dengan jelas, tentu berhubungan dengan hal-hal yang tidak dapat dirasakan dan menggunakan pemikirannya yang kreatif dalam rencana yang pasti.

b. Penetapan tujuan (*establish objective*)

Penetapan tujuan merupakan suatu aktivitas untuk menetapkan sesuatu yang ingin dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan

c. Pmerograman (*programming*)

Pmerograman adalah suatu aktivitas yang dilakukan dengan maksud untuk menetapkan: langkah-langkah utama yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan, unit dan anggota yang bertanggung jawab untuk setiap langkah dan urutan serta pengaturan waktu setiap langkah

d. Penjadwalan (*scheduling*)

Penjadwalan adalah penetapan atau penunjukan waktu menurut kronologi tertentu guna melakukan berbagai macam pekerjaan.

e. Penganggaran (*budgeting*)

Penganggaran merupakan suatu aktivitas untuk membuat pernyataan tentang sumber daya keuangan (*financial recourses*) yang disediakan untuk aktivitas dan waktu tertentu .

f. Pengembangan prosedur (*developing procedure*)

Pengembangan prosedur merupakan suatu aktivitas menormalisasikan cara, teknik, dan metode pelaksanaan suatu pekerjaan.

g. Penetapan interpretasi kebijakan (*establishing and interpreting policies*)

Penetapan dan interpretasi kebijakan adalah suatu aktivitas yang dilakukan dalam menetapkan syarat berdasarkan kondisi manajer dan para bawahannya akan bekerja. Suatu kebijakan adalah sebagai suatu keputusan yang senantiasa berlaku untuk permasalahan yang timbul berulang demi suatu organisasi.³¹

Berdasarkan aktivitas perencanaan diatas, berikut ini adalah langkah-langkah penting dalam pekerjaan perencanaan.

a. Menjelaskan permasalahan, permasalahan harus digambarkan dengan jelas. Demikian juga permasalahan harus dideskripsikan secara singkat karena suatu permasalahan yang dirumuskan dengan cara efektif adalah setengah selesai.

b. Usaha memperoleh informasi terandal tentang aktifitas yang direncanakan. Pengetahuan tentang aktifitas yang akan direncanakan adalah penting dan perlu untuk merencanakan yang efektif. Hal ini memiliki pengaruh terhadap aktivitas lain, baik yang bersifat intern maupun ekstern bagi

³¹ Siswanto. *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 45.

organisasi. Agar efektif, suatu aktivitas harus didasarkan atas pengetahuan. Pengalaman pemecahan permasalahan yang lalu, praktek-praktek organisasi lain, penelitian, pencarian catatan dan data yang diperoleh dari penelitian merupakan sumber umum dari informasi yang dapat digunakan.

- c. Analisis dan klasifikasi informasi, tiap-tiap informasi diperiksa secara terpisah dalam hubungannya dengan informasi secara keseluruhan. Hubungan timbal balik ditunjukkan dan berhubungan dengan perencanaan yang dihadapi, ditemukan, dan nilai. Informasi yang diperuntukkan guna menghadapi permasalahan yang sejenis diklasifikasikan sehingga data yang sama disatukan.
- d. Menentukan dasar perencanaan dan batasan, berdasarkan data yang berhubungan dengan permasalahan maupun atas dasar pendapat yang dianggap penting untuk menetapkan rencana, harus disusun prakiraan tertentu dasar pendapat dan batasan tersebut akan menunjukkan latar belakang yang dianggap dapat membenarkan rencana.
- e. Menentukan rencana berganti, biasanya terdapat beberapa rencana berganti untuk menyelesaikan pekerjaan dan berbagai macam alternatif dikembangkan dalam langkah ini. Kecermatan dan kecerdikan serta kreatifitas sering diperlukan untuk memperoleh rencana yang mungkin.
- f. Memilih rencana yang diusulkan, perlu ditimbang dengan cermat mengenai ketepatan aktivitas yang dipilih (direncanakan) dengan alokasi yang akan dikeluarkan. Keputusan dalam hal ini dapat oleh satu orang maupun terdiri atas sekelompok orang tertentu.
- g. Membuat urutan kronologis mengenai rencana yang diusulkan, artinya membuat detail tindakan yang direncanakan akan dilakukan, oleh siapa,

dan bilamana dilakukan dalam urutan yang tepat untuk tujuan yang diinginkan. Pendekatan yang diikuti maupun penentuan waktu atas rencana yang diusulkan adalah sangat penting dan harus dimasukkan kedalam suatu bagian dari rencana. Hal ini lebih sering dikenal sebagai siasat dalam perencanaan.

- h. Mengadakan pengendalian kemajuan terhadap rencana yang diusulkan. Efektivitas suatu rencana dapat diukur melalui hasil yang dicapai. Oleh karena itu, perlengkapan untuk kelanjutan yang cukup dalam menentukan penyesuaian dan hasil harus dimasukkan dalam pekerjaan perencanaan. Meskipun secara umum aktivitas tersebut merupakan pelaksanaan fungsi pengendalian, namun setiap tahap pelaksanaan pekerjaan tertentu perlu dilakukan pengendalian, demikian halnya dengan setiap tahap perencanaan.

Tabel: I
Proses dan Langkah-Langkah Perencanaan

KONSEP	AKTIVITAS YANG DILAKUKAN	LANGKAH-LANGKAH YANG DITEMPUH
Proses Perencanaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prakiraan 2. Penetapan tujuan 3. Pemerograman 4. Penjadwalan 5. Penganggaran 6. Pengembangan prosedur 7. Penetapan dan penafsiran Kebijakan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjelaskan permasalahan 2. Mengusahakan untuk memperoleh informasi yang terandal tentang aktivitas yang terkandung di dalamnya 3. Analisis dan klasifikasi informasi 4. Menentukan dasar pendapat 5. perencanaan dan batasan Menentukan rencana berganti 6. Memilih rencana yang diusulkan 7. Membuat urutan kronologis tentang rencana yang diusulkan 8. Mengadakan pengendalian kemajuan terhadap rencana yang diusulkan

Jadi jelas dari tabel yang diatas dapat dipahami bahwa perencanaan adalah

proses penentuan sasaran yang ingin dicapai, tindakan yang seharusnya dilaksanakan, bentuk organisasi yang tepat untuk mencapainya dan orang-orang yang dilaksanakan, jadi perencanaan menyangkut pembuatan keputusan tentang apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, kapan dilakukan dan siapa melakukannya.

Perencanaan dibuat sebagai upaya untuk merumuskan apa yang sesungguhnya ingin dicapai oleh sebuah organisasi atau sebuah lembaga serta bagaimana sesuatu yang ingin dicapai tersebut dapat diwujudkan melalui serangkaian rumusan rencana kegiatan tertentu. Perencanaan yang baik adalah ketika apa yang dirumuskan ternyata dapat direalisasikan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Perencanaan yang buruk adalah ketika apa yang telah dirumuskan dan ditetapkan ternyata tidak berjalan. Atau dengan kata lain perencanaan adalah tindakan pemilihan fakta dan usaha menghubungkannya serta pembuatan dan penggunaan asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal menggambarkan dan memformulasikan aktivitas-aktivitasnya yang diusulkan yang dianggap perlu. Untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan. Perencanaan merupakan masalah memilih, yaitu memilih tujuan dan cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut dari beberapa alternatif yang ada.

2. Pengertian pengembangan

Kata pembinaan dan pengembangan sering dipertukarkan. Mana dulu, pembinaan atau pengembanganpun sukar disebut. Namun demikian, dalam tulisan ini kata pembinaan cenderung berorientasi mempertahankan yang telah dimiliki, sedangkan kata pengembangan berkonotasi "lebih dinamis". Untuk tujuan itu kita perlu membina kompetensi yang dimiliki dan mengembangkan kompetensi itu menuju kompetensi sungguhan.

Pembinaan adalah proses aktivitas positif, yaitu proses pemeliharaan, dan perbaikan. Ketiga-tiganya mengandung makna yang sama yaitu terciptanya kondisi

yang diharapkan. Proses pemeliharaan mengacu pada aktivitas menjaga kualitas sesuatu agar tidak mengalami kehancuran/kerusakan. Di dalam konteks perbaikan, pembinaan mengacu kepada peningkatan kualitas yang memuaskan. Ditinjau dari segi aktivitasnya pembinaan merupakan peningkatan kualitas yang multi dimesional yang bersifat pelestarian, perbaikan, dan perubahan ke arah yang lebih baik.

Pengembangan (*development*) menurut Hasibuan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.³²

Selanjutnya ia juga menjelaskan dalam upaya pengembangan perlu diketahui apa yang menjadi prinsip pengembangan, secara umum prinsip pengembangan adalah peningkatan kualitas dan kemauan bekerja seseorang, supaya pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya yang relatif kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan.

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi bekerja masing-masing karyawan pada jabatannya program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua anggota (karyawan) supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

Adapun jenis pengembangan dikelompokkan atas: pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal.

- a. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara

³² M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara. 2002), h. 69.

informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya.

- b. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya non karir atau peningkatan karir seorang karyawan.

Kadarmawan menjelaskan program merupakan gabungan dari tujuan-tujuan, kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, pembagian tugas-tugas, langkah-langkah yang akan diambil, sumber-sumbernya yang akan digunakan dan unsur-unsur lain yang diperlukan untuk melaksanakan arah tindakan tertentu. Program biasanya didukung oleh modal dan anggaran belanja.³³

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam merancang sebuah program, seperti yang disebutkan Yusuf Tayib yakni:³⁴

a. *Hakekat Program*

1. Dimana program dikerjakan? Pada kelompok yang bagaimana? Siapa dan berapa banyak orang yang dipengaruhi?
2. Berapa jumlah orang yang ikut berpartisipasi: bagaimana pengaruh peserta?
3. Bagaimana program dimulai?
4. Apakah dilakukan Need Assesment formal atau informal, apabila ada bagaimana hasilnya?
5. Apa dorongan utama program dilaksanakan atau apa Tatar belakang pendirian program, karena kebutuhan apa? Bagaimana kesempatan untuk memperoleh dan bagaimana inisiatif lainnya?

b. *Tujuan Umum Program*

1. Apa yang akan dicapai suatu prgram?
2. Apa tujuan umum & tujuan khusus?

c. *Klien yang terlibat dalam program*

1. Apa ciri-ciri klien program yang di tuju? (umur/ekonomi/pendidikan/pengalaman/kesulitan khusus/tingkat kemampuan
2. Atas dasar apa peserta program dipakai

³³ Kadarmawan dan Yusuf, U. *Pengantar Ilmu Manajemen* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), h. 57.

³⁴ Yusuf Tayib F, *Evaluasi Program* (Jakarta: Rieneka Cipta. 2000) , h. 51.

3. Bagaimanakah bentuk penampilan program yang diinginkan
4. Apakah peserta tinggal didalam program sesuai dengan waktu Yang direncanakan? Apabila tidak, kriteria apa yang memilih masuk atau kliennya.

d. *Ciri-ciri Materi kegiatan & Persiapan ADM Program*

1. Apa materi yang dipakai dan bagaimana
2. Apa sumber-sumber program, berapa dana, sarana fisik, transportasi yang harus ada dan siapa yang menyediakan
3. Pada kegiatan-kegiatan apa peserta program diharapkan mengambil bagaimana
4. Apa prosedur khusus yang harus diikuti
5. Apa rasional yang mendasari program? mengapa perencanaan program merasa bahwa materi dan kegiatan program akan menghasilkan kepada pencapaian tujuan umum program
6. Sampai sejauhmana program diimplementasikan, apa perbedaan yang diharap, dari waktu ke waktu
7. Bagaimana program dilakukan dan dijalankan yang dikembangkan atau yang diperoleh? Siapa yang melakukan.

Selain yang di atas, pelatih atau instruktur perlu diperhatikan dan direncanakan sedemikian rupa, pelatih yang seperti apa yang diharapkan dalam upaya pengembangan karena pelatih atau instruktur yaitu seseorang atau tim yang memberikan latihan/pendidikan kepada karyawan. Pelatih memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan. Pelatih yang akan melaksanakan pengembangan (*training education*) adalah pelatih internal, eksternal Berita gabungan internal dan eksternal

- a. Pelatih internal adalah seseorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari suatu lembaga memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan. Setiap, kepala bagian mutlak menjadi pelatih internal bagi karyawan bawahannya dengan memberikan petunjuk-petunjuk untuk menyelesaikan pekerjaan, cara menggunakan alat. Sifat pengembangan yang diberikan atasan langsung adalah terus menerus selama karyawan tersebut menjadi bawahannya. Pengembangan yang dilakukan oleh suatu tim pelatih sifatnya hanya sementara, yaitu sepanjang dilakukan latihan atau pendidikan. Pelatih internal hanya melatih karyawan dalam lingkungan perusahaan bersangkutan saja.

- b. Pelatih eksternal, adalah seseorang atau suatu tim pelatih dari luar perusahaan diminta untuk memberikan pengembangan kepada para karyawan, baik pelatihnya didatangkan atau karyawannya ditugaskan untuk mengikuti lembaga lembaga pendidikan atau pelatihan.
- c. Pelatih gabungan internal dan eksternal, adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada para karyawan. Cara ini paling baik karena dasar teoritis dan praktisnya untuk melakukan pekerjaan akan lebih mantap. Pengembangan yang ditangani tim internal dan eksternal akan lebih baik karena pelatih akan saling mengisi dalam memberikan pengembangan kepada karyawan.

Kompleksnya tugas seorang pembina dalam meningkatkan kemampuan profesional, menyebabkan banyak pula kompetensi yang dipersyaratkan untuk jabatan tersebut. Dengan memiliki kompetensi yang cukup mereka dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Hamali menjelaskan setiap pelatih harus mempelajari dan menguasai:

- 1) Pengetahuan yang memadai dan mendalam dalam bidang keilmuan atau studi tertentu dengan bidang –bidang keilmuan yang diterapkan dan dikembangkan dalam lembaga pelatihan tersebut. Umumnya bidang-bidang keilmuan itu adalah yang banyak diterapkan dalam program institusi atau organisasi, dimana lembaga pelatihan tersebut bernaung. Pengetahuan ini diperoleh melalui program kependidikan kesarjanaaan diperguruan tinggi yang telah ditempuhnya.
- 2) Kemampuan dalam bidang kependidikan dan keguruan, yakni yang berkenaan dengan proses pembelajaran, berupa toeri, praktek dan pengalaman lapangan.
- 3) Kemampuan kemasyarakatan adalah kemampuan yang diperlukan dalam kehidupan antara manusia dan bermasyarakat, baik dilingkungan lembaga pelatihan dan masyarakat maupun dengan masyarakat luas
- 4) Kemampuan kepribadian yang berkenaan dengan pribadi khususnya yang menunjang pekerjaan sebagai pendidikan dan pelatihan.³⁵

Seorang pelatih atau tutor sebagai salah satu penentu keberhasilan program pelatihan, sudah seharusnya memiliki kemampuan melebihi dari yang dilatih, berikut

³⁵ Hamalik Oemar, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 144.

Malayu S.P Hasibuan juga menjelaskan beberapa syarat yang harus dimiliki oleh seorang pelatih atau seorang instruktur dalam sebuah pelatihan yakni :

- a. *Teaching skills*, seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberi petunjuk, dan mentransfer pengetahuan kepada peserta pengembangan. Ia harus dapat memberikan semangat, membina dan mengembangkan agar peserta mampu untuk bekerja mandiri serta dapat menumbuhkan kepercayaan pada dirinya.
- b. *Communication Skills*, seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif. Jadi suaranya jelas, tulisannya baik, dan kata-katanya mudah dipahami peserta pengembangan
- c. *Personality authority*, Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan, ia harus berperilaku baik, sifat dan kepribadiannya disenangi, kemampuan dan kecakapan diakui.
- d. *Social Skills*, Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjadi kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan. Ia harus suka menolong, objektif dan senang jika anak didiknya maju serta dapat menghargai pendapat orang lain
- e. *Technical competent*, Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan
- f. *Stabilitas emosi*, Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebabakan, keterbukaan, tidak pendendam, serta memberikan nilai yang objektif.

Dari dua pendapat diatas dapat dipahami bahwa sebagai seorang pelatih mempunyai syarat-syarat khusus yang harus dimilikinya, sehingga dengan kemampuannya tersebut dapat memberikan pengaruh yang kuat bagi usaha pengembangan/profesionalisasi tersebut.

Adapun yang menjadi syarat-syarat pelatih atau instruktur dalam suatu program pelatihan maupun pembinaan yakni seperti yang dijelaskan di atas bahwa pelatih adalah orang yang ditugaskan memberikan pelatihan dan diangkat sebagai tenaga fungsional, yang disebut widyaswara. Peran dan tugasnya itu menuntut persyaratan kualifikasi sebagai pelatih.

Kegiatan pembinaan selalu terikat oleh ruang dan waktu dan dalam suasana saling berinteraksi antara pembina dengan yang dibina. Tugas seorang pembina pada hakekatnya adalah mengajar peserta, misalnya guru bagaimana cara mengajar yang

baik, maka pembina dituntut untuk memiliki kemampuan mengajar melebihi guru atau orang-orang yang dibinanya. Tingkat pendidikan, pengalaman dan kepribadian hendaknya lebih tinggi dari guru-guru.

F. Program Pengembangan Profesionalisasi Guru

Dalam melaksanakan tugasnya seorang pegawai/karyawan, seorang pegawai tidak mungkin statis tetapi harus dinamis serta senantiasa berusaha untuk dapat meningkatkan prestasi/hasil karyanya, karir serta jabatannya. Untuk itulah kegiatan pengembangan pegawai akan terjadi baik di lingkungan pegawai negeri maupun swasta, menurut Ary Gunawan seorang pegawai telah memiliki bekal pengetahuan serta ketrampilan sebagai "*pre service training*" namun demi efektivitas dan efisiensi serta peningkatan produktivitas keduanya, maka kemampuan-serta keterampilannya perlu terus dikembangkan dan ditingkatkan, bila tidak ingin ketinggalan zaman, melalui "*in service training*".³⁶

Begitu juga halnya dengan guru yang merupakan sebuah profesi, Profesi guru mengharuskan seorang guru sangat menguasai tentang ilmu mendidik dan bahan-bahan ajaran yang diajarkan kepada orang lain dan benar-benar ahli dan faham tentang seluk beluk bidangnya itu. Profesi guru adalah profesi yang mulia dihadapan Tuhan dan dihadapan manusia. Karena itulah profesi guru hendaklah terus dikembangkan sehingga guru dapat disebut guru yang profesional, Sahertian menjelaskan:

Ada dua metapora pentingnya pengembangan sumber daya guru. Pertama, jabatan guru diumpamakan dengan sumber air. sumber air terus menerus bertambah, agar sungai itu dapat mengalirkan air terus menerus. bila tidak maka sumber air itu akan kering. Demikianlah bila seorang guru tidak pernah membaca informasi yang baru, tidak menambah ilmu pengetahuan tentang apa yang diajarkan, maka ia tidak mungkin memberi ilmu dan pengetahuan dengan

³⁶ Gunawan A, *Administrasi Sekolah* (Jakarta: Rieneka Cipta, 2002), h. 62.

cara yang lebih menyegarkan kepada peserta didik. Kedua, jabatan guru diumpamakan dengan sebatang pohon buah-buahan. Pohon itu tidak akan berbuat lebat, bila akar induk pohon itu tidak menyerap zat-zat makanan yang berguna bagi pertumbuhan pohon itu. Pohon itu tidak akan berbuah dan menghasilkan buah yang lebat dan bermutu tinggi. Begitu juga dengan jabatan guru yang perlu bertumbuh dan berkembang. Baik pertumbuhan pribadi maupun pertumbuhan profesi. Setiap guru perlu menyadari bahwa pertumbuhan profesi. Setiap guru perlu menyadari bahwa pertumbuhan dan pengembangan profesi adalah suatu keharusan, dengan tujuan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.³⁷

Pengembangan profesional guru dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan yang sungguhpun memiliki keragaman yang jelas, terdapat banyak kesamaan. Pertama, kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan-kebutuhan sosial. Kedua, kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. Dengan demikian, guru dapat mengembangkan potensi sosial dan potensi akademik generasi muda dalam interaksinya dengan alam lingkungannya. Ketiga, kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan guru untuk menikmati dan mendorong kehidupan pribadinya, seperti halnya dia membantu siswanya dalam mengembangkan keinginan dan keyakinan untuk memenuhi tuntutan pribadi yang sesuai dengan potensi dasarnya.

Kebutuhan pertama, terkait langsung dengan kepedulian kemasyarakatan guru di tempat mereka berdomisili. Kebutuhan kedua, terkait dengan spirit dan moral guru di sekolah tempat mereka bekerja. Kebutuhan ketiga, dan mungkin yang paling penting adalah sebagai proses seleksi untuk menentukan mutu guru-guru yang akan disertakan dalam berbagai kegiatan pelatihan dan perjenjangan jabatan.

Kewajiban akan pembinaan dan pengembangan guru diatur juga pada pasal 33- UU RI No.14 tahun 2005:

³⁷ Sahertian Piet.A, *Suervisi Pendidikan* (Jakarta: Rieneka Cipta. 2000), h. 3.

1. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib membina untuk mengembangkan kualitas akademik dan kompetensi guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat.
2. Satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru.
3. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan anggaran untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan atau masyarakat.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa guru sebagai tenaga pendidik memegang fungsi dan tanggung jawab paling besar dalam proses pembelajaran dikelas dan diluar kelas, termasuk pelaksanaan tugas-tugas bimbingan dan penyuluhan. kemajuan IPTEK yang berlangsung secara cepat dan pesat menuntut adanya upaya peningkatan mutu guru, baik dilakukan secara *privat*, kelompok maupun dilembagakan. Upaya ini perlu dilakukan secara berlanjut dengan baku, mutu yang berbeda secara berjenjang.

Melihat besarnya peranan guru, pemerintah telah mengatur upaya peningkatan guru melalui pembinaan dan pengembangan yang sudah diatur pada pasal 32 UU RI No.14 tahun 2005 yakni:

1. Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karir
2. Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional
3. Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jabatan fungsional
4. Pembinaan dan pengembangan karir guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat dan promosi.

Soetjipto dkk menjelaskan bahwa dalam pengembangan profesional guru dapat dilakukan baik selagi dalam pendidikan prajabatan maupun setelah bertugas (dalam jabatan).³⁸ Pengembangan profesionalisasi guru selama prajabatan, guru dididik dalam berbagai pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang diperlukan dalam

³⁸ Soetjipto, *Profesi Keguruan*, h. 54.

pekedannya nanti. Karena tugasnya yang bersifat unik, guru selalu menjadi panutan bagi siswanya, dan bahkan bagi masyarakat sekelilingnya. Oleh sebab itu, bagaimana guru bersikap terhadap pekerjaan dan jabatannya selalu menjadi perhatian siswa dan masyarakat. Pembentukan sikap yang baik tidak mungkin muncul begitu saja, tetapi harus dibina sejak calon guru memulai pendidikannya di lembaga pendidikan guru. Berbagai usaha dan latihan, contoh-contoh dan aplikasi penerapan ilmu, keterampilan dan bahkan sikap profesional yang dirancang dan dilaksanakan selama calon guru berada dalam pendidikan prajabatan.

Selanjutnya pengembangan profesionalisasi guru tidak berhenti apabila calon guru selesai mendapatkan pendidikan prajabatan. Banyak usaha yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan sikap profesional keguruan dalam masa pengabdianya sebagai guru. Seperti telah disebut, 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.

Tirtahaja menjelaskan bahwa dalam peningkatan kemampuan profesional perlu adanya pelatihan-pelatihan yakni bermaksud memberikan bekal tambahan kepada guru berupa penataran-penataran, kursus-kursus dan lain-lain tenggang waktunya sesuai dengan kebutuhan.³⁹ Hal senada juga diungkapkan Rahman dalam upaya peningkatan profesionalisasi haruslah melalui berbagai pelatihan dan kesempatan melanjutkan studi.

Berbagai upaya untuk melakukan peningkatan profesionalisasi guru, baik-melalui penataran/pelatihan, kursus serta adanya kesempatan melanjutkan studi. Hal

³⁹ Tirtahardja, *et al*, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: Rieneka Cipta, 2000), h. 75

senada juga diungkapkan Sanusi, dkk seperti yang dikutip Djailani dalam disertasinya ada beberapa unsur-unsur profesionalisasi pekerjaan guru dewasa ini yaitu:

1. Pendidikan prajabatan guru
2. Seleksi untuk memasuki profesi guru
3. Sertifikasi dan wewenang mengajar
4. Pendidikan dalam jabatan guru
 - a. Pendidikan lanjutan yaitu program pendidikan bagi guru yang sedang bekerja untuk menyetarakan kualifikasi akademik dengan persyaratan minimal. Program pendidikan ini dilaksanakan oleh LPTK yang berwenang mengeluarkan sertifikat kualifikasi.
 - b. Pelatihan perjenjang yaitu program pendidikan dalam jabatan guru untuk meningkatkan jenjang karir guru, terutama untuk menduduki jabatan-jabatan kependidikan tertentu (kepala sekolah, penilik dan pengawas) program pelatihan diselenggarakan oleh pusat pendidikan dan pelatihan (pusdiklat).
 - c. Penataran kemampuan guru yaitu program pendidikan dalam jabatan guru yang ditujukan untuk meningkatkan dan menyesuaikan kemampuan teknis dan kemampuan profesionalnya. Program penataran dilakukan melalui berbagai program yang mencakup:
 - 1) Penataran peningkatan kemampuan teknis dan profesional untuk mengantisipasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
 - 2) Penataran penyegaran, yaitu untuk menyegarkan kemampuan guru yang telah berada dan bekerja diperkirakan kurang mendapat kesempatan untuk berhubungan dengan suasana mutakhir kependidikan
 - 3) Penataran untuk menyampaikan berbagai informasi mengenai pembaharuan di bidang pendidikan
 - 4) Penataran untuk menyampaikan berbagai kebijaksanaan baru dalam bidang pendidikan.⁴⁰

Dari beberapa pandangan yang dikemukakan para pakar pendidikan di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa pembinaan profesional adalah suatu usaha memberikan bantuan kepada guru untuk memperluas pengetahuan pengajar dan menumbuhkan sikap profesional sehingga guru menjadi lebih ahli mengelola PBM dalam membelajarkan anak didik dan kemampuan profesional guru dapat di tingkatkan melalui beberapa cara sebagai berikut:

- a. Melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi

Latar belakang pendidikan guru untuk sekolah menengah yang paling sesuai

⁴⁰ Djailani, *Profil Pembinaan Kemampuan Profesi Guru Pada Gugus SD inti Kotamadya Banda Aceh* (Bandung: Disertasi pada PPS IKIP 1991. Tidak diterbitkan), h. 56-59.

pada saat ini yaitu berijazah S1 dan berakta IV dari Lembaga Pendidikan Tenaga Pendidikan (LPTK) sebagaimana surat keputusan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan No 025/0/1995 menyatakan: Pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan. Setiap ada kesempatan, guru didorong untuk mengikuti :

1. Pendidikan formal yang lebih tinggi baik dengan tugas belajar maupun izin belajar dari pejabat yang berwenang apabila sesuai dengan bidang tugas pokok di sekolah dan tidak mengganggu pelaksanaan tugas atau tugas tersebut dapat digantikan guru lain, khusus pemberian tugas mengajar.
2. Pelatihan kedinasan seperti:
 - a) Sesuai dengan tugas pokok di sekolah
 - b) Tidak mengganggu pelaksanaan tugas atau tugasnya dapat dijalankan oleh orang lain
 - c) Mengikuti berbagai penataran yang paling sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya

b. Mengikuti Penataran kemampuan guru

Penataran di sekolah diangkat dari bahasa Inggris: *School Based Inservice Educational Training*. *Inservice* berasal dari kata *serve*. *Serve* adalah kata kerja yang artinya memperbaiki. *Serve* menjadi *service* berarti perbaikan. Dengan menambah prefik "in" menjadi *inservice* artinya peningkatan. Sedangkan "penataran" dapat diartikan " peningkatan". Pendapat umum menyatakan bahwa penataran adalah suatu kegiatan dalam usaha untuk mengadakan peningkatan.

Penataran guru yaitu program pendidikan dalam jabatan guru yang ditunjukkan untuk meningkatkan dan menyelesaikan kemampuan teknis dan kemampuan profesionalnya. Menurut Depdiknas program penataran ini dilakukan melalui berbagai program mencakup:

- 1) Penataran peningkatan kemampuan teknis dan profesional guru sebagai akibat dari kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan kiat mendidik
- 2) Penataran penyegaran, yaitu untuk menyegarkan kemampuan guru yang telah berada dan bekerja di lapangan yang diperkirakan tidak atau kurang mendapat kesempatan untuk berhubungan dengan suasana mutakhir kependidikan
- 3) Penataran untuk menyampaikan berbagai informasi mengenai pembaharuan di bidang pendidikan
- 4) Penataran untuk menyampaikan berbagai kebijaksanaan baru dalam bidang pendidikan

Oleh karena itu, penataran guru merupakan cara yang dilakukan untuk meningkatkan profesional guru, dimana dalam pelatihan/penataran dituangkan berbagai macam pembekalan yang diberikan oleh pakar-pakar pendidikan.

Sahertian membagi penataran sebagai berikut:

- 1) Penataran penyegaran, yaitu usaha peningkatan kemampuan guru agar sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memantapkan kemampuan tenaga kependidikan tersebut agar dapat melakukan tugas sehari-harinya dengan lebih baik. Sifat penataran ialah memberi kesegaran *sesuai* dengan *perubahan* yang terjadi.
- 2) Penataran peningkatan kualifikasi, yaitu usaha peningkatan kemampuan guru sehingga mereka memperoleh kualifikasi formal tertentu sesuai dengan standar yang ditentukan.
- 3) Penataran perjenjangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan guru sehingga dipenuhi persyaratan suatu pangkat atau jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Danim menjelaskan di Indonesia dengan mempertimbangkan dimensi jangkauan. Ditingkat wilayah atau provinsi, Dinas Diknas melaksanakan kegiatan penataran tenaga kependidikan, khususnya guru dengan menggunakan tiga model penataran yaitu model A, B dan C. Model A adalah pola penataran guru SMP/MTs dan SMU/MA yang berada di kota-kota yang instruktur maupun pesertanya berada di satu lokasi, Model B adalah pola penataran untuk guru di kota kabupaten yang instruktur harus datang ke kabupaten untuk mengajar. Model C adalah pola

penataran untuk guru-guru yang bertugas di daerah terpencil. Yang didatangkan ke provinsi dengan fasilitas pondokan.⁴¹

Jika program pengembangan profesional dapat dilakukan secara efektif, maka eksistensi pendidikan nasional sebagai proses peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia dapat berkualitas.

a. Mengikuti Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Forum MGMP adalah wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis yang dilakukan disanggar yang bertujuan untuk membahas berbagai permasalahan dengan peningkatan mutu pendidikan pada urumnya dan proses belajar mengajar pada khususnya. Yadi Rochyadi menyatakan bahwa musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan Musyawarah Guru Pembimbing bertujuan:

- 1) Menumbuhkan Kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam persiapan, melaksanakan dan mengevaluasi program belajar mengajar (KBM)/kegiatan bimbingan sekolah
- 2) Menyatakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar/bimbingan sehingga dapat menunjang usaha peningkatan pemerataan mutu pendidikan.
- 3) Mendiskusikan segala permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dan mencari penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran/bimbingan yang bersangkutan.
- 4) Saling tukar informasi dan saling tukar pemahaman dalam rangka mengikuti perkembangan

Berdasarkan tujuan di atas, diharapkan guru-guru dapat memberdayakan MGMP, terlebih lagi pada kurikulum 2006 memiliki peluang dan tantangan, beberapa hal diantaranya yakni keleluasaan untuk mengembangkan kurikulum di daerah, hal tersebut memberikan celah dan ruang bagi guru untuk berkreasi dan berinovasi sesuai dengan domainnya, sehingga forum ini dapat dijadikan tempat bertukar pikiran, sesama guru dan sebagai tempat *solver problem* guru.

⁴¹ Danim, *Inovasi Pendidikan*. h. 47

d. Supervisi

Kualitas proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Oleh karena itu, usaha meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, perlu secara terus menerus mendapatkan perhatian dari penanggung jawab sistem pendidikan. Peningkatan ini akan lebih berhasil apabila dilakukan oleh guru dengan kemauan dan usaha mereka sendiri. Namun seringkali guru masih memerlukan bantuan dari orang lain, karena ia belum mengetahui atau belum memahami jenis, prosedur dan mekanisme memperoleh berbagai sumber yang sangat diperlukan dalam usaha meningkatkan kemampuan mereka. Pengetahuan tentang supervisi memberikan bantuan kepada guru dalam merencanakan dan melaksanakan peningkatan profesional mereka dengan memanfaatkan sumber yang tersedia.

Boardman menjelaskan:

Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinir dan membimbing secara continue pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran dengan demikian mereka dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara continue serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern ⁴²

Dari pendapat di atas dapat dimengerti bahwa supervisi merupakan kegiatan membina atau membimbing guru agar bekerja dengan benar dalam mendidik dan mengajar siswanya. Selain membina guru dalam proses pembelajaran, supervisor juga membina pribadi, profesi dan pergaulan mereka sesama guru maupun personalia lain yang berkaitan dengan pendidikan di sekolah. supervisor harus melakukan supervisi terutama bagi guru-guru yang sangat lemah dalam melaksanakan tugasnya. Untuk memperbaiki penampilan/performancinya tidak cukup dilakukan satu atau dua kali supervisi, melainkan di butuhkan serentetan supervisi untuk memperbaiki satu persatu

⁴² Budiman, N dan Samsudin, A. *Profesi Keguruan 2* (Pusat Penerbitan Universitas Terbuka), h. 57

kelemahannya.

Dalam usaha mempertinggi efisiensi dan efektifitas proses pelaksanaan supervisi pendidikan, kegiatan supervisi menurut Soetjipto dan Raflis Kosasi perlu dilandasi oleh hal-hal sebagai berikut:

- a) Kegiatan supervisi pendidikan harus dilandaskan atas filsafat pancasila. Ini berarti bahwa dalam melaksanakan bantuan untuk perbaikan proses belajar mengajar, supervisor harus dijiwai oleh penghayatan terhadap nilai-nilai pancasila
- b) Pemecahan masalah supervisi harus dilandaskan kepada pendekatan ilmiah dan dilakukan secara kreatif. Ini antara lain berarti bahwa di dalam memecahkan masalah harus penggunaan kaidah ilmiah seperti berpikir logis, objektif, berdasarkan data yang dapat diverifikasi dan terbuka terhadap kritik
- c) Keberhasilan supervisi harus dinilai dari sejauh mana kegiatan tersebut menunjang prestasi belajar siswa dalam poses belajar mengajar
- d) Supervisi harus dapat menjamin kontinuitas perbaikan dan perubahan program pengajaran. Jika supervisi dilaksanakan, maka halnya harus merupakan suatu peningkatan proses dan hasil belajar siswa
- e) Supervisi bertujuan mengembangkan keadaan yang fariabile untuk terjadinya proses belajar mengajar yang efektif. Proses belajar mengajar yang efektif dan efisien hanya akan terjadi jika lingkungan proses itu mendukungnya. Oleh karena itu, perlu diupayakan agar lingkungan memberikan tantangan kepada siswa untuk belajar lebih baik.⁴³

Jadi jelas seorang guru yang mendapat layanan supervisi akan mengalami proses belajar. Ia akan melakukan refleksi dari pengalaman mengajarnya dan dengan bantuan supervisor berusaha untuk memperbaiki perilaku mengajarnya. Dengan demikian teknik supervisi yang dipakai untuk membantu guru harus didasarkan ,pada teori dan prinsip belajar. Pengetahuan tentang teori belajar ini dapat diperoleh dari disiplin ilmu psikologi belajar.

d. Diskusi/Seminar Ilmiah

Diskusi atau seminar ilmiah merupakan suatu kegiatan yang pernah dilakukan oleh suatu instansi khususnya Kementerian Agama dalam usaha membina kemampuan profesional guru dalam proses pembelajaran. Seminar biasanya dilakukan satu atau dua hari dengan tema yang berbeda-beda, seperti " pamantapan

⁴³ Soetjipto, *Profesi Keguruan*, h. 238.

kinerja guru", pemantapan profesional guru dan lain-lain.

Seminar adalah pertemuan yang dilakukan oleh suatu penyelenggaraan untuk mencari solusi suatu masalah supaya menjadi lebih jelas, berikut Sahertian menjelaskan.

Bentuk mengajar belajar berkelompok di mana sejumlah kecil orang mengadakan pendalaman atau penyelidikan tersendiri bersama-sama terhadap berbagai masalah dengan dibimbing secara cermat oleh seseorang atau lebih pengajar pada waktu tertentu, kelompok ini bertemu untuk mendengarkan laporan salah seorang anggotanya maupun untuk mendiskusikan masalah-masalah yang dikumpulkan oleh anggota kelompok.⁴⁴

Seminar yang dimaksud diatas, adalah mengadakan intensifikasi, integrasi serta aplikasi pengetahuan, pengertian, dan keterampilan para anggota kelompok dalam atau latihan yang intensif dengan mendapat bimbingan yang intensif pula. Seminar bermaksud untuk memanfaatkan sebaik-baiknya produktivitas berpikir secara kelompok berupa saling bertukar pengalaman dan saling koreksi antara anggota kelompok yang lain.

Berdasarkan uraian diatas jelaslah bahwa seminar merupakan ajang yang paling baik dalam meningkatkan kemampuan profesional guru, sebab didalam seminar akan ditemukan suatu titik terang tentang permasalahan yang dibahas.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa usaha untuk meningkatkan mutu guru merupakan suatu masalah yang membutuhkan komitmen yang kuat dari penentu kebijakan karena kita ketahui bersama bahwa citra guru dewasa ini kurang mendapat penghargaan dari masyarakat dibandingkan dengan

⁴⁴ Suhertian, *Supervisi Pendidikan*, h. 111.

citra profesi lainnya yang dapat memberikan jaminan hidup yang relatif lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan guru. Betapa sulit mendapatkan guru yang berkualitas, berdedikasi dan memiliki empati dalam mendidik siswa oleh karena itu profesi guru harus perlu ditingkatkan agar dapat bersaing dengan jenis profesi lainnya. Atau dengan kata lain mutu guru dapat dicapai apabila komitmen dari semua stakeholders dalam pendidikan dan manajemen guru untuk memberikan prioritas yang tinggi kepada proses dan hasil pendidikan itu, karena mutu adalah keadaan yang bergerak, pendidikan guru harus selalu mengadakan evaluasi dan evaluasi secara berkelanjutan sehingga, dapat secara terus menerus melakukan perbaikan baik dalam konsep maupun praktisnya.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Metode dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, hal ini didasarkan kepada rumusan masalah penelitian yang menuntut peneliti melakukan eksplorasi serta menganalisis dalam memahami dan menjelaskan masalah yang diteliti melalui hubungan yang intensif dengan sumber data. Sedangkan untuk menjawab permasalahan secara teoritis digunakan studi kepustakaan dengan tujuan agar proses penganalisaan dan penafsiran terhadap fokus penelitian akan lebih akurat.

Sukardi mengemukakan bahwa "penelitian diskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya".¹ Lebih lanjut ia menjelaskan bahwa penelitian diskriptif pada umumnya dilakukan dengan tujuan utama, yaitu menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat. Hal ini sesuai dengan metode diskriptif yang digambarkan oleh Nazir yakni:

Suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat diskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta--fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki².

Berdasarkan pengertian di atas dipahami bahwa metode diskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena-fenomena atau menggambarkan suatu kondisi apa adanya. Permasalahan yang berkaitan dengan pendidikan maupun tingkah laku manusia sebagian besar dilaporkan dalam bentuk diskriptif karena bentuknya yang sederhana dan mudah dipahami tanpa memerlukan teknik statistika yang kompleks.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian merupakan satu bagian yang sangat penting direncanakan dengan tepat. Dalam penelitian ini penulis menentukan lokasi penelitian pada Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah. Penulis juga mendatangi beberapa guru sebagai sumber peneli 60 lam memperoleh respon guru terhadap

¹ Sukardi. *Metodelogi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 157.

² M. Nazir. *Metode Penelitian* (Bogor: Gralia Indonesia. 2005), h. 54.

program profesionalisasi oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah. Adapun waktu penelitian direncanakan akan dilakukan sejak tanggal 01 Februari sampai dengan 31 Maret 2011.

C. Subjek Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian pada Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah. Adapun yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini adalah pengembangan atau peningkatan profesionalisasi guru pada Madrasah Aliyah yang dilaksanakan oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui bagaimana program profesionalisasi guru Madrasah Aliyah oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah

Pada penelitian kualitatif jumlah responden tidak ditetapkan sebelumnya, karena yang paling penting adalah asumsi kontek bukan pada jumlah. Hal ini sesuai dengan pendapat Hadi Subroto penelitian kualitatif tidak akan dimulai dengan jumlah populasi dan proporsi sampelnya yang dianggap representatif.

Berdasarkan pengertian diatas, maka subjek penelitian ini adalah Kasi Mapenda pada Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah. Selanjutnya ini adalah penelitian analisis terhadap lembaga, maka catatan-catatan atau dokumen juga merupakan sumber data selain Subjek penelitian yang disebutkan di atas.

D. Instrumen Penelitian

Keberhasilan dalam penelitian ini adalah bagaimana kita dapat menghimpun data dan membuktikan. Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan pengkajian dokumen, dimana dalam pelaksanaannya harus menggunakan instrumen wawancara berupa daftar wawancara sehingga wawancara dilakukan dengan tujuan penggalan data yang berhubungan dengan fokus penelitian dapat tercapai. Dengan instrumen yang ada mengharuskan peneliti terlibat langsung dan lebih berperan aktif yaitu berpartisipasi dan berbicara langsung dengan subjek penelitian. Begitu juga dalam observasi perlu menggunakan instrumen observasi Hal ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana program profesionalisasi guru yang dilaksanakan oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah.

Dalam melaksanakan observasi penelitian harus membuat catatan lapangan dari hasil hubungan dengan subjek yang diteliti. Begitu juga halnya untuk mendapatkan data diharapkan juga dokumen dapat membantu untuk memperoleh informasi dalam

penelitian.

D. Uji Kredibilitas Data

Guna memperkuat keabsahan data hasil temuan dan menjaga validitas penelitian, maka penulisan ini mengacu kepada empat standar validitas yang dikemukakan Nasution yang menyangkut tentang: *Credibilitas, transferabilitas dan dependabilitas serta confirmabilitas*.³

1. Kredibilitas

Kredibilitas (terpercaya) merupakan suatu standar kebenaran data yang ditemukan. Yakni menggambarkan kesesuaian antara konsep peneliti dengan konsep yang ada pada subjek penelitian. Adapun untuk membuat lebih terpercaya, proses interpretasi dan temuan dalam penelitian ini menyangkut tentang:

- a. Keikutsertaan yang lama dalam melakukan wawancara untuk mengumpulkan data dilakukan dengan tidak tergesa-gesa, sehingga pengumpulan data tentang semua aspek sesuai masalah dan tujuan yang diperlukan dapat diperoleh dengan sempurna,
- b. Ketekunan pengamatan, yaitu melakukan penelitian dengan tekun sehingga berbagai aktivitas manajemen yang dijalankan, dicatat dalam suatu catatan lapangan berkaitan dengan bidang kegiatan pengajaran
- c. Triangulasi, yaitu data yang diperoleh dari beberapa sumber dibandingkan dengan data pengamatan. Membandingkan jawaban ketika ditempat umum dengan jawaban ketika sendiri berhadapan dengan peneliti.
- d. Mendiskusikan dengan teman sejawat sebagai masukan dari orang lain.
- e. Analisis kasus negatif, yaitu dengan menganalisis dan mencari kasus atau keadaan yang menantang temuan penelitian, sehingga tidak ada lagi bukti yang menolak temuan penelitian.
- f. Pengecekan data oleh partisipan, penafsiran dan laporan harus diizinkan oleh partisipan yang memberikan data.

2. Transferabilitas

Transferabilitas penelitian kualitatif berkenaan dengan pertanyaan sejauh manakah hasil penelitian ini dapat diaplikasikan atau digunakan dalam situasi-situasi lain. Transferabilitas baru ada apabila para pemakai hasil penelitian ini melihat ada

³ Nasution, S. *Metodelogi Penelitian Natulalsitik* (Bandung: Tarsito,1996), h.105

situasi dan konteks yang serupa. Namun demikian tentu tidak ada situasi yang sama persis di tempat dan kondisi yang berbeda

Para pembaca penelitian diharapkan mendapat gambaran yang jelas mengenai situasi yang ada agar hasil penelitian dapat diaplikasikan atau diperlakukan kepada konteks atau situasi lain yang sejenis dalam rangka pemecahan masalah pengajaran.

3. *Dependabilitas*

Penelitian mengusahakan konsisten dalam keseluruhan proses agar dapat memenuhi standar yang berlaku, semua aktivitas penelitian harus ditinjau ulang terhadap data yang diperoleh dengan memperhatikan *consistens* dan *credibilitas* data. *Dependabilitas* penelitian kualitatif berkenaan dengan konsisten hasil penelitian. Kriteria ini menentukan apakah penelitian ini dapat dilakukan di tempat lain dengan hasil yang sama.

4. *Konfirmabilitas* (ketegasan)

Data harus dapat dipastikan kepercayaan atau diakui oleh orang banyak dan objektif, oleh karena itu laporan penelitian ini diberikan kepada subjek untuk membacanya yakni Kasi Mapenda Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah diberikan kesempatan untuk membaca dan melakukan konfirmasi sebagai masukan yang bertalian dengan objektivitas hasil penelitian. Dengan demikian kualitas data dapat diandalkan dan dipertanggung jawabkan sesuai dengan spectrum, fokus dan Latar alamiah penelitian yang dilakukan

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilaksanakan oleh penulis dengan cara menganalisis program profesionalisasi guru oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah. Disamping itu penulis juga mengumpulkan sejumlah informasi yang dibuktikan berkenaan dengan program peningkatan professional guru di lapangan hal ini agar dapat memahami kenyataan yang terjadi di lapangan sesuai tuntutan.

Jadi teknik yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, wawancara dan studi dokumentasi, ketiga teknik tersebut digunakan dapat saling melengkapi dalam upaya perolehan data dan informasi yang dibuktikan.

1) Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data

yang sudah ada. Sukardi pada tehnik ini, peneliti dimungkinkan memperoleh informasi dari macam-macam sumber tertulis atau dokumen yang ada pada responden atau tempat, dimana responden bertempat tinggal atau melakukan kegiatan sehari-harinya.⁴ Hal tersebut senada dengan apa yang disampaikan oleh Margono "teknik dokumenter adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum-hukum, dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian".⁵

Pendapat diatas dapat dipahami bahwa teknik dokumentasi merupakan teknik mengumpulkan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen baik dokumen yang tertulis maupun tidak sesuai dengan tujuan dan fokus masalah. hal ini sesuai dengan pendapat Guba dan Lincoln seperti yang dikutip Yatim Riyanto Mengatakan:

Bahwa dokumen ialah setiap bahan tertulis ataupun film yang sering digunakan untuk keperluan penelitian, karena alasan-alasan yang dapat dipertanggung jawabkan sebagai berikut:

- a. Dokumentasi merupakan sumber yang stabil
- b. Berguna sebagai bukti untuk pengujian
- c. Sesuai untuk penelitian kualitatif karena sifatnya yang alamiah
- d. Tidak reaktif, sehingga tidak sukar ditemukan dengan teknik kajian isi
- e. Hasil pengkajian isi akan membuka kesempatan untuk lebih memperluas tumbuh pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki.⁶

Berdasarkan beberapa pandangan di atas peneliti akan menggunakan tehnik ini, guna mengetahui informasi tertulis tentang program peningkatan profesionalisi guru oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah. dengan melihat arsip-arsip yang ada, seperti berapa jumlah guru, berapa jumlah yang sudah mengikuti profesionalisasi guru, bagaimana kontrak kerja yang dilakukan dengan luar negeri dalam hubungannya dengan magang di luar negeri dan lain-lain.

2) Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah mengumpulkan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Ciri

⁴ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, h. 81.

⁵ Margono, S. *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rieneka Cipta.,2004), h. 181.

⁶ Ryanto Y, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Surabaya: SIC, 2001), h. 103

utama dari interview adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi.

Teknik wawancara ini banyak digunakan dalam penelitian pendidikan karena mempunyai beberapa keunggulan yang mungkin tidak dimiliki oleh instrumen penelitian lainnya. Beberapa keunggulan itu termasuk:

- a. Penelitian memperoleh rata-rata jawaban yang relatif tinggi dari responden
- b. Peneliti dapat membantu menjelaskan lebih, jika ternyata responden mengalami kesulitan menjawab yang diakibatkan ketidakjelasan pertanyaan
- c. Peneliti dapat mengontrol jawaban responden secara lebih teliti dengan mengamati reaksi atau tingkah laku yang diakibatkan oleh pertanyaan dalam proses wawancara
- d. Peneliti dapat memperoleh informasi yang tidak dapat diungkapkan dengan cara kuisioner ataupun observasi. Informasi tersebut misalnya. Jawaban yang sifatnya pribadi dan bukan pendapat kelompok atau informasi alternatif dari suatu kejadian penting

Menurut Sugiyono wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Lebih lanjut ia menjelaskan bahwa wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka (face to face) maupun dengan menggunakan telepon.⁷

Dalam penelitian ini peneliti mengadakan wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang berfokus dan berisi pertanyaan-pertanyaan yang tidak mempunyai struktur tertentu, bebas berisi pertanyaan yang berpindah-pindah dari satu masalah ke masalah lain sepanjang berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti juga melakukan wawancara dengan Dinas Pendidikan, yakni Kasubdin Tenaga Kependidikan, Kasi Pembinaan dan Pengembangan guru, Kasi Kurikulum Pendidikan Madrasah Menengah dan guru-guru.

3) Observasi

Observasi adalah instrument lain yang sering dijumpai dalam penelitian pendidikan. Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada bersama objek yang diselidiki disebut observasi

⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi*, h. 157.

langsung. Sedang observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya suatu peristiwa yang akan diselidiki, misalnya peristiwa tersebut diamati melalui film atau rangkaian foto.

Didalam penelitian ini peneliti akan melakukan observasi langsung jika situasi memungkinkan, sebaliknya peneliti juga akan melakukan observasi tidak langsung melalui pengamatan terhadap bahan-bahan (slide atau Photo-Photo, absensi serta bahan lainnya).

G. Teknik pengolahan (Analisis) data

Analisis data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan dengan mengikuti prosedur atau langkah-langkah seperti dikemukakan oleh Milles dan Huberman dan juga oleh Nasution, yaitu reduksi data, display data dan mengambil kesimpulan dan verifikasi.

Teknik pengolahan data dan penafsiran data tersebut dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi data pada tahap ini data yang sudah terkumpul diolah dengan tujuan untuk menemukan hal-hal pokok dalam menganalisis program peningkatan profesionalisasi guru Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah.
2. Display data, pada tahap ini peneliti membuat rangkuman temuan penelitian secara sistematis sehingga pola dan fokus pelaksanaan diketahui. Melalui kesimpulan data tersebut diberi makna yang relevan dengan fokus penelitian
3. Verifikasi data, dalam kegiatan ini penulis melakukan pengujian atau kesimpulan yang telah diambil dan membandingkan dengan teori-teori yang relevan serta petunjuk dengan kegiatan pembinaan pemantapan pengujian kesimpulan dihubungkan dengan data awal melalui kegiatan *member check*, sehingga akan menghasilkan suatu penelitian yang bermakna.

Analisis data merupakan proses yang terus menerus dilakukan di dalam *research*, setelah mendapatkan data dari lokasi penelitian data tersebut dianalisis secara kontinue sesuai dengan hasil catatan lapangan untuk menemukan apa yang menjadi tujuan penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Lokasi Penelitian

Negara kesatuan Republik Indonesia yang berazaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945, dalam beberapa tahun terakhir banyak terjadi perubahan dan perkembangan fundamental. Perubahan dan perkembangan dimaksud, diantaranya dibidang sosial, budaya, dan iklim/peta berpolitik anak bangsa. Berbicara perubahan dan perkembangan peta/iklim berpolitik, sangat relevan dengan dampak yang terjadi pada perubahan paradigma pengambilan kebijakan.

Perubahan signifikan dan dapat dijadikan sebagai sampel, adalah berubahnya pola pelaksanaan sistem pemerintahan dari domain sentralistik menjadi desentralistik yang diaplikasikan dalam kebijakan otonomi daerah. Domain desentralistik telah membuka wawasan dan memberi peluang besar bagi pengambil kebijakan di daerah, untuk lebih proaktif dalam mengelola dan menjalankan roda pemerintahan daerah. Keleluasaan daerah dengan selalu berorientasi pada bingkai desentralisasi, mampu mempertajam daya kompetitif dan pola pikir pemerintahan.

Keuntungan lain dari kebijakan desentralisasi, yaitu memberikan peran lebih besar bagi setiap elemen masyarakat dan pengambil kebijakan di daerah. Peran dimaksud dapat dioptimalkan pemerintah daerah dalam melaksanakan roda pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan masyarakat. Namun tidak semua organisasi /instansi pemerintah di daerah⁶⁸ ubah pola kinerja dan kebijakannya sebagaimana di atas, diantaranya Kecamatan Agama Kabupaten Aceh Tengah masih tetap berorientasi pada domain sentralistik.

- Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah dengan pola kebijakan domain sentralistik, dalam pelaksanaan pemerintah, pembangunan, perencanaan dan pembinaan kemasyarakatan masih bersifat vertikal. Untuk itu, dalam menjalankan tugas dan fungsi kesehariannya di daerah, Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah perlu menyusun perencanaan pembangunan, pendidikan, pembinaan keagamaan dan kemasyarakatan dengan dukungan data dan informasi yang akurat serta mudah diakses. Ketersediaan data yang valid dan akurat, sangat membantu bagi seorang perencana atau evaluator dalam memanfaatkan dan mentabulasikan data dimaksud. Sebaliknya, ketidaktersediaan data yang valid dan akurat menjadi kendala terhadap penyusunan perencanaan pelaksanaan kebijakan, pelaporan dan evaluasi yang sesuai tujuan serta sasaran yang diharapkan.

Secara historis Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah sebagai organisasi pemerintahan Negara didirikan pada tanggal 03 Januari 1946 dengan Penetapan Pemerintah Nomor: 1/SD tahun 1946, Susunan organisasi Departemen Agama yang pertama kali, ditetapkan dengan Keputusan Menteri Agama Nomor: 1185/KJ Tahun 1946. Sedangkan organisasi vertikal Departemen Agama di daerah awal pembentukannya berdasarkan PP 33 Tahun 1949 dengan susunan organisasi Kantor Departemen Agama Daerah, meliputi kantor kepenghuluan kawedanan, kantor keneiban kecamatan, kantor inspeksi pendidikan tingkat provinsi dan tingkat kabupaten/keresidenan.

Organisasi Instansi Vertikal Departemen Agama telah beberapa kali mengalami perubahan, yaitu:

1. Perubahan pertama dengan Keputusan Menteri Agama Nomor: 09 tahun 1952 dengan menggunakan Sistem Holding Company (organisasi yang masing-masing berdiri sendiri di daerah) yang dikenal dengan Nomenklatur Jawatan Urusan Agama, Pendidikan Agama, penerangan Agama dan Pengadilan Agama.
2. Dengan Keputusan Menteri Agama Nomor 91 Tahun 1967 Instansi Vertikal Departemen Agama memenuhi perubahan dengan menggunakan Sistem *Integrated Type* (pola penyatuan) dengan menggunakan nomenklatur Perwakilan Departemen Agama baik tingkat Provinsi maupun Tingkat Kabupaten.
3. Pada tahun 1971 dengan Keputusan Menteri Agama Nomor: 53 tahun 1971 Organisasi Instansi Vertikal Departemen Agama menjalankan perubahan nomenklatur dari perwakilan menjadi Kanwil Departemen Agama untuk tingkat Provinsi, dan Kantor Departemen Agama untuk tingkat Kabupaten/Kota.
4. Pada tahun 1981 dengan Keputusan Menteri Agama Nomor: 45 Tahun 1981 dilakukan penataan tipologi Kanwil dan Kandepag sesuai dengan kepentingan pelayanan terhadap umat beragama pada suatu daerah.
5. Perubahan yang dilakukan saat ini adalah merupakan priode ke V dengan menggunakan 7 prinsip dengan kriteria sebagaimana ditetapkan dalam Keppres No. 49 tahun 2002, yaitu: (1) Prinsip-prinsip Organisasi Pemerintah, (2) karakteristik lembaga dan/atau pelayanan pemerintah terhadap suatu agama, (3) jumlah penduduk dan pemeluk agama, (4) luas wilayah dan kondisi geografis, (5) peraturan Perundang-undangan yang berlaku, (6) jumlah lembaga keagamaan yang dibina, dan (7) keberadaan dan jumlah jabatan fungsional dalam rangka penetapan perinsip organisasi yang ramping struktur dan kaya fungsi.

Keputusan Menteri Agama Nomor : 373 tahun 2002 merupakan keputusan penyempurnaan tentang organisasi Kanwil dan Kandepag dengan memperhatikan konsistensi, baik struktur maupun tugas dan fungsi satuan organisasi Kanwil dan Kandepag. Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 373 tahun 2002, Kantor Departemen Agama Kabupaten Aceh Tengah dalam kedudukan, tugas, dan fungsi merupakan instansi vertikal Departemen Agama yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi. Keputusan Menteri Agama Nomor 373 tahun 2002 susunan organisasi Kantor Departemen Agama Kabupaten Aceh Tengah dengan memperhatikan analisis organisasi dan beban kerja sebagaimana poin 5 diatas, Kantor Departemen Agama Kabupaten Aceh Tengah tergolong dalam kriteria organisasi Tipologi I-D yang terdiri dari:

- a. Bagian Tata Usaha,
- b. Seksi Urusan Agama Islam (URAIIS),
- c. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah
- d. Seksi Madrasah dan Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Umum
- e. Seksi Pendidikan Keagamaan Pada pondok Pesantren (PEKAPONTREN)
- f. Seksi Pendidikan Islam Pada Masyarakat dan Pemberdayaan Masjid (PENAMAS)
- g. Penyelenggara Bimbingan Zakat dan Wakaf (ZAWA) dan
- h. Kelompok jabatan fungsional yaitu: Analis Kepegawaian, Analis Perencanaan, Kelompok Kerja Pengawas, Penyuluh Agama Islam, dan Penghulu).

2. Perencanaan Profesionalisasi Guru Madrasah Aliyah Pada Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah

Dari hasil wawancara dengan kementerian agama kabupaten Aceh Tengah diketahui bahwa kementerian agama kabupaten Aceh Tengah sudah merencanakan berbagai program pembinaan tenaga kependidikan melihat kebutuhan yang berkembang di lembaga pendidikan. Secara keseluruhan pada setiap jenjang pendidikan, seperti yang dijelaskan berikut ini :

“Pelatihan guru berprestasi, pembinaan kesejahteraan guru, pelatihan penetapan angka kredit, pelatihan KBK, magang ke Malaysia, penyeteraan beasiswa S1 beasiswa S2 dalam daerah aceh, beasiswa daerah luar daerah bantuan biaya pendidikan, penataran guru bahasa indonesia, bahasa inggris, matematika, kimia, fisika, biologi, akuntansi dan pelatihan peningkatan keimanan dan ketaqwaan juga pelatihan pemanfaatan komputer hasil pembelajaran guru Madrasah Aliyah serta dilakukan juga pembinaan-pembinaan dengan melakukan kunjungan-kunjungan ke sekolah melalui program supervisi serta pembinaan MGMP (Wawancara dengan Drs.Syahri).

Lebih lanjut ia menjelaskan upaya pengembangan guru Madrasah Aliyah oleh kementerian agama kabupaten Aceh Tengah, jika dikelompokkan dapat menjadi beberapa bagian secara besaran yakni : melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi (studi lanjut), melakukan pelatihan-pelatihan/penataran-penataran, magang (kursus) di luar negeri, supervisi, dan musyawarah guru matapelajaran.

Demikianlah lima program besar dalam upaya peningkatan profesionalitas yang dilakukan oleh kementerian agama kabupaten Aceh Tengah. Program-program diatas. Menurut hasil wawancara dengan Kasi Mapenda kementerian agama kabupaten Aceh Tengah di desain jauh hari dengan penuh pertimbangan sesuai dengan kebutuhan guru dan disesuaikan dengan anggaran yang tersedia.

Lebih lanjut beliau menjelaskan bahwa proses perencanaan pengembangan tenaga kependidikan tersebut dilaksanakan melalui proses rapat koordinasi program di tingkat seksi pembinaan dan pengembangan propesi, yang selanjutnya disampaikan pada Kasi Mapenda. Kemudian perencanaan terhadap program pengembangan profesionalisme guru, diajukan dalam bentuk daftar usulan program.

Berikut akan penulis uraikan salah satu hasil perencanaan pengembangan guru melalui pelatihan/penataran. Pada tahap ini kementerian agama kabupaten Aceh Tengah melakukan tahapan-tahapan perencanaan yang diawali terlebih dahulu dengan merumuskan tujuan, serta manfaat pelatihan serta merumuskan yang lainnya dengan mempertimbangkan hasil Need Assesment terlebih dahulu.

1. Penetapan tujuan.

Penetapan tujuan dari penataran dan pelatihan adalah kerja awal dari perencanaan program. Berikut ini adalah salah satu contoh dari tujuan pelatihan yang diselenggarakan oleh kementerian agama kabupaten Aceh Tengah.

Pendidikan dan pelatihan ini dilaksanakan dengan tujuan :

- a. Membekali guru tentang kebijakan pendidikan baik nasional maupun daerah.
- b. Menambah wawasan para guru bidang studi tentang perubahan paradigma pendidikan nasional kini dan masa depan.
- c. Melatih guru bidang studi menyusun program dan perencanaan pembelajaran, sekaligus diharapkan mereka lebih berjaya guna dalam menyajikan pelajaran kepada peserta didik.
- d. Melatih guru bidang studi tentang kurikulum berbasis kompetensi, menyusun silabus dan sistem pengujian, metode pembelajaran dan peningkatan kemampuan menguasai materi pembelajaran.

2. Menentukan Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diharapkan setelah pelatihan ini dilaksanakan, akan menghasilkan tim fasilitator KBK tingkat daerah yang solid, guru bidang studi memiliki wawasan yang luas tentang kebijakan pendidikan nasional, daerah dan paradigma baru dunia pendidikan, guru bidang studi yang mampu mengimbaskan informasi yang ia peroleh kepada rekan-rekan lainnya, guru bidang studi terampil menyusun program pembelajaran seperti silabus, satuan pelajaran, rencana pengajaran, lembar kerja siswa, porto polio dan sajian metode dan materi pembelajaran serta menyajikan kepada peserta didik, dapat meningkatkan mutu pembelajaran peserta didik di kelas/sekolah.

3. Menentukan Sasaran Pelatihan

Yang menjadi sasaran pelatihan ini adalah guru bidang studi yang baru diangkat sejak tahun 2005 s/d 2010 bukan guru inti dan belum pernah mengikuti sosialisasi KBK. Guru bidang studi yang berada dibawah naungan kementerian agama yang mengalami problema didalam mengajar.

4. Persiapan Akademik dan Teknis

a. Persiapan Akademik : Membentuk kepanitiaannya, menunjuk penanggung jawab akademik yang mengemban tugas, menyusun struktur programnya, menetapkan fasilitator, membuat jadwal kegiatan, mengevaluasi kegiatan latihan dan tindak lanjutnya serta membuat laporan kegiatan, mengadakan free test dan post test dalam mengadakan penilaian-penilaian instruktur (evaluasi tutor) dalam penguasaan materi dan strategi termasuk tingkat pencapaian tujuan/sasaran serta mengadakan Need Assisment/pelatihan apa yang diperlukan.

- b. Persiapan Teknis : satu bulan sebelum kegiatan dimulai panitia telah menginformasikan kepada calon peserta latihan, menyiapkan kelengkapan pelatihan bagi peserta maupun fasilitator serta panitia, menetapkan tempat latihan dan penginapan peserta serta menyiapkan perangkat tes awal (Free Test) dan tes akhir (Post Test) oleh masing-masing instruktur untuk mengetahui materi mana yang belum dikuasai peserta pelatihan.

5. Strategi Pelatihan

- a. Waktu dan Tempat : Pelatihan ini diselenggarakan selama 15 hari dan tempat pelaksanaannya juga harus direncanakan.
- b. Fasilitator pelatihan : Untuk pelatihan ini dilibatkan fasilitator : tim KBK dari tingkat daerah masing-masing matapelajaran yang telah mengikuti pelatihan di tingkat provinsi maupun nasional, tim karya tulis ilmiah kabupaten yang sudah pernah dilatih di tingkat provinsi. Setiap fasilitator direkrut untuk pelatihan ini, akan diminta tanggung jawabnya menyiapkan makalah untuk materi yang akan disajikan dan menyiapkan perangkat latihan kepada peserta.

6. Jadwal Pelatihan

Pelatihan ini akan disiapkan jadwalnya secara rinci setiap materi dan fasilitator serta waktunya.

7. Pengelolaan Kegiatan Pelatihan

Kegiatan ini diusahakan dengan mengutamakan disiplin tinggi, baik panitia, fasilitator maupun peserta. Dengan demikian target yang akan dicapai akan secara optimal sesuai dengan yang telah direncanakan.

8. Metode dan Teknik Penyajian Pelatihan

Dalam pelatihan ini akan diterapkan metode :

- a. Setiap peserta dibagikan makalah materi yang akan disajikan
- b. Diadakan free test dan post test untuk peserta
- c. Peserta dibentuk kelompok-kelompok kerjanya
- d. Setiap kelompok mengerjakan perangkat kurikulum dan perangkat KBM serta masing-masing kelompok mempresentasikan dalam kelompok pleno.

9. Prinsip-Prinsip Pelatihan

Selama pelatihan berlangsung, panitia harus menegakkan disiplin kepada peserta antarlain : Peserta tidak dalam keadaan sakit, peserta yang sudah berulang kali mengikuti pelatihan yang sama tidak dibenarkan mengikuti pelatihan, karena sanksi yang tegas (tidak dipanggil lagi pada kegiatan selanjutnya atau tidak lulus pelatihan).

10. Perlengkapan Fasilitator

Bagi fasilitator akan disediakan perlengkapan : transparan, spidol transparan, kertas kwarto, penjepit, ballpoint dan kertas polio bergaris, sedangkan perlengkapan peserta pelatihan yakni : sebuah map plastik yang berisikan : makalah setiap materi, ballpoint, pensil, penggaris, buku, nottest, penghapus, format biodata, tata tertib, jadwal dan struktur program serta badge tanda pengenalan peserta.

11. Tata Tertib Peserta Pelatihan

Selama pelatihan berlangsung setiap peserta diwajibkan :

- a. Mengikuti semua kegiatan penataran dan kegiatan lain yang ditentukan panitia secara tertib dan teratur, hadir diruangan pertemuan 5 menit sebelum kegiatan dimulai.

- b. Menandatangani daftar hasil selama mengikuti kegiatan penataran sebanyak yang ditentukan panitia.
- c. Tidak diizinkan meninggalkan tempat kegiatan penataran kecuali dalam keadaan terdesak setelah mendapat izin dari panitia pelaksana.
- d. Menggunakan tanda pengenal selama mengikuti penataran dan berpakaian rapi dan sopan.
- e. Memilih ketua dan wakil ketua untuk mengurus segala sesuatu keperluan dan segala penghubung dan panitia pelaksana.
- f. Mengikuti aturan yang ditentukan panitia

Kewajiban lainnya yang harus ditaati peserta : mendaftarkan diri kepada petugas pendaftaran, menyerahkan biodata yang telah diisi dan ditempelkan pas photo, menyerahkan surat tugas dari dinas pendidikan setempat kepada panitia, menyerahkan pas photo ukuran 3x4 cm sebanyak 2 lembar, menempati kamar yang telah ditentukan menyerahkan surat keterangan dokter, menyerahkan surat pernyataan, bersedia mengikuti pelatihan.

Demikian tahapan perencanaan pelatihan yang jauh hari disiapkan sebelum pelatihan diselenggarakan. Begitu juga dengan program-program lainnya.

B. Pelaksanaan Program Profesionalisasi Guru Madrasah Aliyah pada Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah

Berikut akan penulis uraikan, pelaksanaan program-program yang sudah direncanakan oleh kementerian agama kabupaten Aceh Tengah.

- a. Melanjutkan pendidikan ke tingkat lebih tinggi (studi lanjut)

Kementerian agama kabupaten Aceh Tengah sudah dan sedang melakukan upaya untuk melanjutkan studi guru ke jenjang yang lebih tinggi pada perguruan-perguruan tinggi seperti pada universitas terbuka atau pada LPTK yang sudah terakreditasi yang dananya ditanggulangi oleh kementerian agama Kabupaten Aceh Tengah. Adapun jumlah guru yang sudah dibiayai oleh kementerian agama sejak tahun 2005 s/d 2010 mencapai 172 orang. Guru-guru yang hendak melanjutkan studi ini terlebih dahulu diseleksi dan pada kelompok yang usianya masih produktif dalam mengajar atau dengan kata lain yang mengikuti program studi lanjut ini adalah yang masa pensiunnya 10-15 tahun lagi.

Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah sudah merencanakan untuk memberikan beasiswa pada 20 orang pertahunnya untuk S1 dengan dana dari kementerian agama Kabupaten Aceh Tengah dan dari dana APBD pemerintah daerah Kabupaten Aceh Tengah dan begitu juga diberi kesempatan kepada guru-guru yang hendak melanjutkan pendidikan pada strata 2 (S2) pada tahun berikutnya.

b. Pelatihan-pelatihan dan Penataran-penataran

Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah sudah dan sedang melakukan banyak pelatihan-pelatihan dalam upaya meningkatkan mutu guru. Jumlah guru yang sudah dilatih sejak tahun 2005 s/d 2010 berjumlah 60 orang atau 45% dari keseluruhan guru Madrasah Aliyah Negeri dan Swasta se Kabupaten Aceh Tengah berjumlah 150 orang yakni pada setiap tahunnya 20 orang sejak tahun 2005 s/d 2010.

Dari jumlah peserta yang telah mengikuti penataran-penataran diatas dapat dilihat secara jelas pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengahbagi guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Aceh Tengah dari segi jumlah sangat minim tiap-tiap tahunnya, kalau dipersentasikan hanya 17,5% per tahun.

Dari hasil wawancara penulis dengan Kasi Mapenda diketahui bahwa mekanisme penyelenggaraan penataran dan pelatihan guru Madrasah Aliyah dilingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah adalah segala kegiatan yang dilaksanakan mulai tahap persiapan hingga sampai pelaksanaan berkhir dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran penataran dan pelatihan guru itu sendiri. Tahapan perencanaan dimulai dengan menentukan tujuan, ruang lingkup, sasaran, merencanakan persiapan-persiapan lainnya baik yang bersifat akademis maupun teknis sampai dengan strategi pelatihan dan penataran, kemudian pelaksanaannya dan terakhir evaluasi.

Pada tahap pelaksanaan ini diawali dengan pembukaan, dimana pada pembukaan ini biasanya dihadiri langsung oleh Kepala Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah untuk membuka acara dengan memberi gambaran-gambaran pendidikan dan dilanjutkan dengan membahas petunjuk-petunjuk teknis penataran, setelah itu adanya kontrak belajar atau kesepakatan-kesepakatan atau pembentukan kelompok-kelompok kemudian dilanjutkan dengan perkuliahan sesuai dengan kesepakatan yang dijadwalkan, terakhir adalah penutupan yang sebelumnya dilakaukan evaluasi.

Demikianlah mekanisme pelaksanaan penataran atau pelatihan yang dilaiksanakan oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah.

c. Pendidikan Tambahan di Luar Negeri (Magang/kursus)

Magang atau pelatihan di luar negeri dianggap sebagai salah satu pengembangan profesionalisasi guru oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah. Dalam hal ini Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah sudah melakukan kerjasama dengan negara-negara luar dalam upaya pengembangan guru. Adapun magang atau pelatihannya berupa : Training matapelajaran MIPA dan Bahasa Inggris serta latihan manajemen sekolah juga kepemimpinan untuk kepala sekolah. Pada tahun 2009 sebanyak 5 peserta terbaik dari segi kemampuan Bahasa Inggris dan kemampuan bidang studi masing-masing dipilih untuk memperoleh pelatihan diluar negeri yang bertempat di Malaysia. Begitu juga di tahun-tahun berikutnya, program magang selalu dilaksanakan. Di tahun 2010 Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah melakukan kerjasama dengan Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah telah mengirimkan 3 orang guru Madrasah Aliyah untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan calon guru Eksakta khususnya MIPA yang diharapkan ketika sekembali peserta dari pelatihan tersebut dapat menjadi guru yang terbaik, memenuhi kualifikasi guru yang akan disebarakan diseluruh Kabupaten Aceh Tengah.

Tujuan pengiriman peserta terbaik ke Malaysia untuk meningkatkan guru-guru bidang ilmu Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, terutama dalam metodologi pengajaran Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam. Kepada mereka juga akan diberikan kemahiran dalam menyusun kurikulum dan mengembangkan bahan ajar yang baik. Tujuan lain dari pengiriman peserta terbaik ke luar negeri adalah untuk memberikan motivasi belajar kepada setiap peserta.

Pengiriman peserta terbaik ke Malaysia dilakukan dengan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Biaya pulang pergi antara Takengon Medan dan Penang (PP) relatif murah.
- b. Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah telah mengadakan negosiasi dengan pihak Malaysia dan kepada Lembaga Pendidikan yang bernaung dibawah Departemen Pendidikan ASEAN akan memberikan keringanan biaya pelatihan, biaya kursus, biaya materi pelatihan, biaya penginapan dan berbagai biaya lainnya di kampus.
- c. Dekat dengan Provinsi Aceh.
- d. Mutu program diakui oleh negara-negara sponsor dengan mutu akademik dan Pedagogik yang tidak diragukan dari segi kualitas dan performancenya.
- e. Memiliki fasilitas pendidikan dan pengajaran yang up to date.
- f. Terletak dilingkungan yang sangat kondusif.
- g. Setiap peserta dilakukan “*Official Visas*” ke sekolah-sekolah unggul yang dapat dijadikan model oleh para guru yang telah mengikuti pelatihan di Malaysia.
- h. Proses Visanya sederhana dan tidak birokratis.

Dijelaskan lagi bahwa pengiriman guru ke RESCAM adalah tujuan utama tempat pelatihan di Malaysia bukan berlagak luar negeri, akan tetapi karena RESCAM tersebut adalah milik Menteri-menteri pendidikan ASEAN dan program pelatihannya telah disertifikasi oleh negara-negara ASEAN. Biaya pelatihannya murah dan mutunya dijamin oleh negara-negara yang mengawasi programnya yaitu anggota tetap UNESCO.

Menurut Drs. M. Syahri Kasi Mapenda Kementrian Agama Kabupaten Aceh Tengah magang tersebut selain untuk membekali guru akan kompetensi dalam mengajar juga dilaksanakan semacam penghargaan atau ucapan terimakasih bagi guru yang berprestasi yang diharapkan sekembalinya dari negeri luar akan menjadikan guru tersebut lebih bergairah dan kreatifitas didalam pembelajaran di sekolah-sekolah mereka nantinya. Lebih lanjut ia mengaku bahwa perbandingan secara rasio jumlah guru dengan yang berangkat hanya kecil sekali. Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah terus melakukan lobi-lobi dengan pemerintah luar untuk dapat diberi kesempatan belajar di negeri-negeri tersebut.

d. Supervisi

Supervisi adalah bentuk profesionalisme guru, yang dilakukan oleh supervisor. Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah bekerjasama dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah untuk melakukan kegiatan supervisor ini menurut Kasi Mapenda Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah program supervisi adalah program wajib dan keberadaan program ini sangat dibutuhkan karena informasi-informasi dilapangan sangat menentukan perencanaan program pengembangan guru, selain itu melauli supervisi diharapkan dapat membantu kesulitan guru-guru dilapangan dalam proses pembelajaran di sekolah.

e. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah merupakan suatu forum atau wadah propesionalisme guru Mata Pelajaran yang berada pada

suatu wilayah Kabupaten/Kota/Kecamatan. Ruang lingkupnya meliputi guru mata pelajaran pada Madrasah Aliyah Negeri dan Swasta, baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Swasta dan atau guru tidak tetap/honorarium. Prinsip kerjanya adalah cerminan kegiatan dari, oleh dan untuk guru dari semua sekolah. Atas dasar ini, maka MGMP merupakan organisasi nonstruktural yang bersifat mandiri, berasaskan kekeluargaan. Adapun tujuan diselenggarakan MGMP adalah

Pertama, untuk memotivasi guru meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru profesional ; *kedua*, untuk menyatakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan ; *tiga*, untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternatif pemecahan sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing, guru, kondisi sekolah dan lingkungannya ; *keempat*, untuk membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi dan sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan ; *kelima*, saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil lokakarya, simposium, seminar, diklat dan lain-lain kegiatan profesional yang dibahas bersama-sama ; *keenam*, mampu menjabarkan dan merumuskan agenda reformasi sekolah (School Reform), khususnya Focus Classroom Reform, sehingga berproses pada reorientasi pembelajaran yang efektif.

Peranan MGMP diatas begitu penting yakni sebagai sebuah tempat profesionalisasi guru akan menjaga salah satu barometer keberhasilan pendidikan menengah khususnya dan dunia pendidikan umumnya. Kiprahnya ditunggu oleh pada user pendidikan, dinantikan kehadirannya oleh para guru, para siswa. Masyarakat dan siapa saja yang peduli terhadap upaya mencerdaskan kehidupan bangsa.

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) ini diadakan satu bulan sekali sesuai kesepakatan anggota forum musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), bahkan jika dalam kondisi mendesak forum ini bisa diadakan seminggu sekali seperti dijelaskan oleh salah satu guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Aceh Tengah. Jika saat hendak menghadapi ujian semester para anggota forum MGMP mengadakan pertemuan seminggu sekali, karena forum ini membahas soal-soal yang akan diujikan.

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tidak sepenuhnya dibiayai oleh kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah. Segala sesuatu yang dibutuhkan oleh anggota forum MGMP kerap secara bersama-sama menanggung biaya yang dibutuhkan. Selain itu forum ini, terkadang begitu membosankan karena seringkali ditemui kesulitan-kesulitan didalam prosesnya, akan tetapi tidak ada yang memberi solusi yang tepat sehingga kendala terkadang tidak terjawab, hal ini diakui oleh salah seorang dari guru tersebut.

Ketika penulis menanyakan kepada beberapa guru forum ini perlu atau tidak, secara keseluruhan guru menjawab “perlu” dan para guru berharap meski MGMP adalah forum dari, oleh dan untuk guru agar Kementerian

Agama Kabupaten Aceh Tengah dapat memberi suporting dana dan bahkan mendatangkan tutor sesekali sehingga kendala mereka bisa terjawab.

C. Hambatan-hambatan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah Dalam Upaya Profesionalisasi Guru Madrasah Aliyah

Menurut Kasi Mapenda Bapak Drs. M. Syahri tenaga kependidikan di Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah sangat dirasakan kekurangannya, yang sangat dibutuhkan saat ini adalah terutama untuk guru BP/BK masing-masing sekolah tidak memiliki guru tersebut. Disusul oleh mata pelajaran Matematika, Kimia, Geografi, Kesenian dan Bahasa Indonesia. Kekurangan guru mata pelajaran ini berkisar antara 20-30 orang. Hambatan yang lain yang sangat signifikan ialah terbatasnya dana yang dimiliki oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah sehingga pembinaan guru tertunda dan tidak terlaksana.

Kekurangan guru setiap tahun diatasi dengan pengangkatan gurubar, namun demikian setiap tahun juga terjadi kebutuhan antara 3-5 persen karena adanya guru yang pensiun. Dibalik itu juga tidak semua kebutuhan tersebut dapat terpenuhi karena kekurangan formasi pengangkatan atau tidak adanya calon untuk jurusan mata pelajaran tersebut.

Dengan kekurangan guru belum lagi penyebaran yang tidak merata dan sering sekali adanya temuan guru mengajar bukan pada bidangnya, sehingga jika diadakan pelatihan terlihat guru begitu gelagapan terhadap informasi yang didapat disaat pembinaan berlangsung. Guru yang demikian perlu pelatihan dari dasar sekali, padahal kita berharap pada rata-rata seharusnya kemampuan guru dibidangnya.

Jika kemampuan guru yang begitu rendah merupakan salah satu kendala dalam pembinaan, baik disebabkan oleh guru yang mengajar bukan pada bidangnya atau guru-guru yang dihasilkan secara instan oleh lembaga pendidikan tenaga kependidikan yang tidak bertanggung jawab terhadap mutu.

Selain kemampuan guru yang begitu rendah, kendala yang dirasakan amat berat adalah minimnya alokasi anggaran untuk pengembangan guru ini, ditambah lagi seringkali anggaran yang sudah diajukan sangat terlambat cairnya dari pihak penentu kebijakan katakanlah DPRD atau pemerintah sendiri. Sehingga tidak jarang program yang sudah dirancang sedemikian rupa tidak dapat dilaksanakan karena berbenturan dengan waktu dan dana. Padahal keuangan dan pembiayaan merupakan salah satu sumber daya yang secara langsung menunjang efektifitas dan efisiensi pengelolaan program.

D. Solusi yang di lakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah

Berdasarkan hasil wawancara dengan Drs. M. Syahri, solusi yang di lakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah dengan menyangkut keterbatasan biaya untuk melaksanakan program profesionalisasi Guru madrasah aliyah di Kabupaten Aceh Tengah adalah dengan :

1. Ada beberapa upaya yang dilakukan kementerian agama Kabupaten Aceh Tengah dalam mengatasi kendala keterbatasan biaya dalam program profesionalisasi guru madrasah aliyah di kabupaten aceh tengah yakni melakukan kerja sama dengan baitulmal Kabupaten Aceh Tengah dalam hal bantuan biaya. Kerja sama ini lebih bersifat bantuan untuk pengembangan pendidikan, jumlah bantuan tidak tetap tergantung pada

kemampuan baitul mal. Sumber biaya lain yakni dari dana hibbah Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Tengah.

2. Pelatihan berulang-ulang bagi orang yang sama ada kesalahan di berbagai pihak termasuk kementerian agama dalam melakukan profesionalisasi guru madrasah aliyah yakni sering dilakukan bagi orang yang sama sehingga tidak punya kesempatan bagi orang lain. Solusi yang dilakukan yakni dengan rekrutmen peserta training dengan selektif sehingga kendala ini dapat diatasi.

E. Pembahasan Penelitian

Bagian ini akan menguraikan pembahasan sesuai dengan fokus penelitian. Penelitian adalah deskripsi data yang dihimpun di lapangan, sedangkan pembahasan merupakan upaya menemukan makna dibalik data yang ada. Sesuai dengan fokus pada tujuan penelitian, maka pembahasan berikut ini berkenaan dengan program profesionalisasi guru dan bagaimana mekanisme pelaksanaannya serta membahas kendala atau hambatan dalam upaya profesionalisasi guru.

Berikut, penjelasan hasil penelitian penulis :

1. Perencanaan Program Profesionalisasi Guru

Guru adalah figur seorang pemimpin, guru adalah sosok arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik. Guru mempunyai kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa dan bangsa, guru bertugas mempersiapkan manusia susila yang cakap yang dapat diharapkan membangun dirinya dan membangun bangsa dan negara. Fatah menjelaskan :

Guru memainkan peran sentral dalam upaya peningkatan kompetensi siswa, yang merupakan salah satu indikator dalam pengukuran mutu pendidikan nasional, lebih lanjut ia menjelaskan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di beberapa negara menyatakan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh guru, kontribusinya sekitar 30%, pengelola 23%, sarana fisik 26%, dan waktu belajar 18%. Peran ini semakin menjadi penting karena keterbatasan sarana pendukung sebagaimana yang terjadi di negara berkembang.

Tugas guru yang begitu besar, sebagai sebuah profesi menuntut adanya pengembangan profesionalitas guru. Pengembangan guru seperti yang dijelaskan diawal tidaklah mutlak hanya tanggung jawab pribadi guru itu sendiri akan tetapi perlu adanya dukungan pemerintah dalam hal ini Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah, Majelis Pendidika Daerah, Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan komunitas lainnya, apakah itu lembaga swadaya masyarakat (LSM) atau organisasi guru lainnya.

Menyikapi kebutuhan diatas, berdasarkan hasil penelitian Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah. Sudah merencanakan beberapa upaya profesionalisasi guru yakni : melakukan studi lanjut, pelatihan atau penataran magang/kursus diluar negeri, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan supervisi. Untuk penjelasan lebih lanjut tentang bagaimana program tersebut dilaksanakan dapat dilihat pada bahasan selanjutnya.

Dari hasil temuan penulis diketahui, bahwa Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah sudah melaksanakan proses perencanaan sebagai dasar membuat keputusan untuk melakukan program profesionalisasi guru

Madrasah Aliyah di Kabupaten Aceh Tengah, dimana semua perencanaan program pembinaan tenaga pendidikan diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan lembaga pendidikan dan sesuai dengan kebutuhan yang berkembang saat itu. Disamping itu juga perencanaan yang dilakukan sudah mencantumkan perumusan tujuan-tujuan yang lebih operasional yang merupakan sasaran yang hendak dicapai. Dengan demikian standar atau tolak ukur hasil yang akan dicapai semestinya dapat dirumuskan, hal ini sangat bermanfaat dalam pengendalian dan mengevaluasi program.

Dari salah satu perencanaan pelatihan atau penataran diatas terlihat bahwa Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah sudah merancang atau merencanakan berbagai program penataran dengan baik yakni telah memuat komponen-komponen dari sebuah penataran yaitu adanya tujuan yang jelas, persiapan-persiapan secara akademik seperti membentuk kepanitiaan menunjuk penanggung jawab, fasilitator, penentuan jadwal, membuat form-form yang dibutuhkan baik free test, post test dan penilaian terhadap tutor, begitu juga dalam hal persiapan teknis seperti membuat undangan, merencanakan apa yang dibutuhkan dalam pelatihan dan juga bagaimana pengelolaannya.

Terry menjelaskan bahwa 'untuk mengetahui apakah perencanaan itu baik atau tidak dapat dijawab melalui pertanyaa-pertanyaan dasar mengenai perencanaan, what (apa), why (mengapa), where (dimana), when (kapan), who (siapa), dan how (bagaimana).

Akan tetapi ada beberapa program lain yang dianggap dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan guru tidak diprogramkan

(direncanakan) oleh kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah seperti seminar, lokakarya dan diskusi panel atau pertemuan-pertemuan guru lainnya, padahal program ini dirasa sangat perlu dilaksanakan, terutama bagi guru-guru yang tidak mempunyai kesempatan untuk terlibat dalam penataran atau pelatihan, magang dan lain-lain. Suparno menjelaskan “program lain seperti seminar dan lokakarya yang berbobot (tidak hanya sekedar menyediakan sertifikat) perlu diadakan dan ditingkatkan baik wilayah mutu, kajiannya maupun frekuensinya. Dengan cara ini, pembentukan guru yang bermutu dan profesional dapat terjadi sepanjang pekerjaannya menjadi guru”.

2. Pelaksanaan Profesionalisasi Guru Madrasah Aliyah oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah.

Pelaksanaan merupakan kegiatan untuk merealisasikan rencana menjadi tindakan nyata dalam rangka menetapkan tujuan secara efektif dan efisien. Perencanaan yang telah disusun akan memiliki nilai jika dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Berikut pelaksanaan dari beberapa program yang telah direncanakan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah dalam upaya profesionalisasi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Aceh Tengah.

a. Program studi lanjutan

Pendidikan adalah segala usaha membina keperibadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup. Demikian juga halnya seorang guru hendaklah selalu berupaya meningkatkan keahliannya sebagai tenaga pendidik salah satunya dengan melanjutkan pendidikan ketingkat yang lebih tinggi. Karena ada suatu keyakinan semakin tingginya tingkat pendidikan seseorang maka

akan semakin besar kecenderungannya untuk sukses didalam kerjanya. Dengan demikian berarti ada keterkaitan positif antara latar belakang pendidikan guru dengan factor-faktor yang mempengaruhi kemampuan professional guru. Oleh karena itu, peningkatan pendidikan bagi guru akan memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugas mengajarnya dan berarti akan meningkatkan kemampuan professional guru.

Terlebih lagi kondisi dewasa ini, latar belakang pendidikan guru haruslah yang memiliki ijazah S1 dan berakta IV dari lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK). Hal ini sudah ditegaskan dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 8 dan 9.

“ Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional”. (Pasal 8)

Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui Pendidikan Tinggi Program Sarjana atau Program Diploma Empat. (Pasal 9)".

Bila kita perhatikan jenjang pendidikan guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Aceh Tengah pada bulan januari 2011, seperti yang termuat pada tabel di bawah, menunjukkan bahwa, masih banyaknya guru yang tingkat pendidikannya belum memenuhi kualifikasi akademik yaitu sekitar 24 orang (25,87 %), untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut.

Tabel. 2
Jenjang Pendidikan Guru MA se abupaten Aceh Tewngah

NO	JENJANG PENDIDIKAN	F	%
1	D2	6	4,22%
2	D3	18	12,67%
3	S1	114	80,28%
4	S2	4	2,81%

Total	142	100%
--------------	------------	-------------

Sumber: Dokumen kementerian aceh tengah

Kondisi yang tergambar di atas menuntut perlu adanya upaya melakukan studi lanjut. Menurut hasil wawancara seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah sudah dan sedang melakukan upaya peningkatan mutu guru melalui program studi lanjut ini.

Jumlah guru yang mengikuti studi lanjut dan tiap-tiap tahun sejak dari tahun 2006 sampai sekarang jumlah-nya sangat variatif, jumlah yang disebutkan pada bab hasil penelitian, bila diambil persentase rata-rata, maka jumlah guru yang mengikuti studi lanjut hanya 2 % dari 134 orang guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Aceh Tengah. Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa Program pengembangan tenaga pendidik dalam hal ini guru, melalui studi lanjut masih sangat rendah kuantitasnya. di Tahun 2010 menurut yang dijelaskan oleh Seksi Mapenda, studi lanjut untuk strata dua (S2) sudah dan sedang berjalan.

Penyelewengan terjadi ketika pemerintah meluncurkan program penyetaraan bagi guru lulusan program Diploma secara gratis kerab terjadi. Banyak guru yang berburu program itu. Apa yang terjadi dengan program penyetaraan itu, ternyata apa yang mendorong mereka mengikuti program penyetaraan tersebut adalah karena:

- a. Progran. itu adalah program yang disubsidi oleh pemerintah, tidak perlu mengeluarkan biaya kuliah
- b. Dengan memiliki ijazah S1, akan mendapat angka kredit yang lumayan besar. Oleh sebab itu, sejauh dapat memperoleh selebar ijazah, kualitas pendidikan yang diharapkan bisa meningkat, justru terabaikan.

Untuk itu, Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah sudah seharusnya memperhatikan benar-benar pengelolaan program studi lanjut ini, dengan mekanisme yang sudah direncanakan dengan baik sebelumnya dan meminimalisasi

penyelewengan-penyelewengan yang kerap terjadi baik di Kementerian Agama sendiri maupun pada guru itu sendiri.

a. Pelatihan atau Penataran

Banyak syarat atau keterampilan yang harus dimiliki guru, dalam posisinya sebagai komponen pendidikan yang berada pada ujung tombak pendidikan. Baik dalam hal penguasaan bidang ilmu pengetahuannya, juga memiliki kemampuan menyampaikan dan mengajarkan ilmu yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Untuk itu seorang guru harus memiliki ilmu keguruan baik pedagogik, didaktik dan metodik. melihat kebutuhan tersebut sudah seharusnya Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah melakukan pelatihan atau penataran-penataran pada guru-guru.

Penataran Guru di berbagai jenjang pendidikan telah menjadi kebijakan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah untuk meningkatkan profesional guru. Peningkatan profesional guru secara terus menerus memang merupakan prasyarat penting bagi proses pemerataan dan penegakan kualitas pendidikan nasional yang selalu bersifat dinamik. Selama ini Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah berasumsi bahwa pola peningkatan guru melalui berbagai bentuk penataran memiliki pengaruh yang positif bagi praksis pendidikan.

Pelatihan bagi guru, tidak saja penting bagi perbaikan keterampilan dalam bidang spesialisasinya, tetapi juga guru perlu secara produktif mendapat peningkatan keahlian yang dapat memutuskan apa dan mengapa, serta bagaimana melaksanakan pekerjaan berdasarkan sistematika pengetahuan secara memadai.

Untuk kepentingan itu Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah sudah dan sedang melakukan banyak pelatihan-pelatihan dalam upaya meningkatkan mutu guru.

Pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama dari sejak tahun 2006 sampai sekarang jika kita ambil persentase rata-rata secara keseluruhan yakni hanya 2, 3 % per tahun. Jika demikian maka dapat disimpulkan program pelatihan dalam upaya meningkatkan kualitas guru di Aceh Tengah sama sekali secara kuantitas yang mengikuti pelatihan belum memadai.

Selain itu penataran yang dilaksanakan lebih bernuansa penyeragaman ketimbang membangkitkan gairah inovatif para guru, yang memprihatinkan lagi, semua kegiatan itu sering luput dari evaluasi dan diberangkatkan dari pemikiran program rutin yang harus dilaksanakan, bukan berdasarkan pertimbangan bahwa program ini yang dibutuhkan oleh guru dan perlu dilaksanakan secara optimal.

Banyak prinsip dalam pelaksanaan penataran, seperti yang dijelaskan Oteng Sutisna Danim bahwa program penataran ini harus mampu menjadi wahana untuk meningkatkan efektivitas sekolah. Oleh karena itu, menurut Oteng Sutisna, kegiatan Penataran harus dilakukan dengan menggunakan prinsip berikut:

1. Program penataran hendaknya ditujukan pada peningkatan perbuatan profesional
2. Program penataran hendaknya ditandai dengan suasana pemeriksaan profesional
3. Program penataran hendaknya mendatangkan keterlibatan aktif dengan masalah-masalah penting dalam suasana bebas dan ketentraman psikologis.
4. Program penataran hendaknya menyediakan kesempatan bagi kegiatan individu dan kelompok
5. Walaupun Program penataran hendaknya meliputi program-program yang bersifat percobaan kreatif maupun studi mata pelajaran atau latihan mempersiapkan satuan pelajaran serta alat bantu pengajaran yang rutin,

kegiatan-kegiatan yang disebut pertama hendaknya lebih dipentingkan daripada yang kedua

6. Program penataran hendaknya tidak diselenggarakan melalui Surat perintah administratif dan implikasi yang diikat pada suatu rencana atau sstem penyesuaian gaji hendaknya dihindarkan
7. Program penataran hendaknya meliputi prosedur bagi evaluasi.

Menurut Helmizar Wakasi tenaga. Kependidikan, sedikitnya guru yang dapat dilatih dan ditatar disebabkan oleh minimnya anggaran dan lebih lanjut ia menjelaskan sebab yang lain yaitu lambatnya pihak pemerintah daerah dalam mencairkan dana yang sudah diajukan, sehingga program-program yang sudah dijadwalkan sedemikian rupa seringkali tidak dapat dilaksanakan lagi.

Selanjutnya terwacana diluaran bahwa, adanya peserta yang sama selalu mengikuti penataran sedang yang lainnya tidak memiliki kesempatan kerab terjadi di Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah, akan tetapi dibantah keras oleh Kementerian Agama seperti yang diungkapkan oleh bapak Drs M Syahri, bahwa peserta penataran adalah orang yang dipanggil oleh Kementerian Agama sesuai dengan kebutuhan, dan di Kementerian Agama sendiri sudah ada nama pesertanya, sehingga jika yang datang bukan nama yang dimaksud, maka ia tidak berhak menjadi peserta. Dengan upaya ini tidak akan ditemukan orang yang sama dilakukan penataran berkali-kali terhadapnya.

Penataran atau pelatihan harus diberikan kepada semua guru tanpa memandang prioritas, menurut kebutuhannya masing-masing, penataran janganlah hanya diberikan kepada orang yang telah berlangganan saja, tetapi diberikan kesempatan secara merata menurut tingkat kebutuhannya. Karena memang seharusnya dalam pelaksanaan penataran lebih dahulu ditentukan siapa partisipan

(peserta pelatihan) yang potensial untuk mengikuti program latihan atau penataran untuk memutuskan siapa yang akan diharapkan menjadi partisipan. Dapat ditentukan dengan *test competency* dan jika perlu rekomendasi dari seorang supervisor sehingga diharapkan dapat terwujud.

Begitu juga dalam pelaksanaan penataran memerlukan fasilitas, bahan dan material untuk menjamin pelaksanaan penataran dan pelatihan dengan baik. Jika fasilitas, bahan dan material tersebut telah diletakan pada tempat yang sebenarnya dan sesuai kebutuhan, maka pelaksanaan penataran dan pelatihan dapat mempersiapkan dan mematangkan jadwal pelaksanaan.

Untuk fasilitas penataran, Kementerian Agama sudah berupaya ke arah perbaikan, untuk penataran yang menggunakan laboratorium Kementerian Agama bekerjasama dengan laboratorium Dinas Pendidikan untuk tempat praktek. Untuk rumah inap penataran, sering dikeluhkan oleh guru-guru, seperti yang disampaikan guru bahwa penginapan terkadang tidak layak, 4-5 bahkan 7 orang dalam satu kamar, dan ini tidak terasa nyaman.

Adapun mengenai tenaga. pentatar, Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah menggunakan tenaga. pentatar Dinas Pendidikan sendiri ditambah para akademik, dan sangat jarang menggunakan pentatar dari pusat, seperti yang dijelaskan oleh Drs, M Syahri karena minimnya anggaran, sehingga tidak memungkinkan untuk mengundang tutor dari pusat.

Padahal menurut penulis mendatangkan nara sumber atau tutor dari luar daerah (Pusat) akan berdampak lain dalam hal perolehan asupan atau informasi-informasi baru secara langsung yang tentunya tujuannya adalah menyampaikan gagasan pembaharuan dan meningkatkan kemampuan profesionalis guru.

Lebih lanjut Drs, M Syahri menjelaskan bahwa Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah selalu melakukan program monitoring ke lapangan. Akan tetapi setelah penulis kunjungi beberapa sekolah, tidak satu gurupun menyatakan bahwa Kementerian Agama pernah menindak lanjuti program penataran. Padahal pelaksanaan tindak lanjut dari suatu kegiatan pelaksanaan penataran dan pelatihan guru mempunyai arti penting terutama ditinjau dari suatu kebutuhan dan terhadap pengembangan program penataran dan pelatihan itu sendiri.

Program penataran yang dibuat oleh kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah sudah saatnya dikaji, apakah memiliki dampak yang positif bagi peningkatan profesionalisasi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Aceh Tengah, karena meski dilakukan penataran tersebut telah memiliki legimitasi akademik, akan tetapi penataran tersebut belum memberi pengaruh yang kuat terhadap perbaikan pendidikan. Hal ini bisa dilihat masih rendahnya nilai siswa pada bidang-bidang yang sering dilakukannya penataran seperti: Kimia, Biologi Fisika dan sebagainya.

Salah seorang guru menjelaskan, meski mereka telah melakukan penataran, sepulang penataran mereka tidak dapat berbuat apa-apa, karena materi penataran sebenarnya tidak selalu sesuai dengan apa yang diharapkan para guru. Di lain pihak sarana pembelajaran yang begitu minim membuat guru tidak berdaya sama sekali.

Apa yang dikemukakan oleh Guru kimia di atas diakui juga oleh guru yang lain, Penataran yang dilakukan oleh Kementerian Agama sangat menjenuhkan dan cenderung ceremonial, dan tidak memenuhi harapan saya dalam menyelesaikan kendala-kendala pembelajaran di sekolah. Belum lagi suasana pembelajaran yang menyedihkan seperti seminar saja.

Dari dua pendapat di atas, terlihat adanya komentar negatif terhadap pelaksanaan penataran yang dilakukan oleh Kementerian Kabupaten Aceh Tengah.

dan sepertinya Kementerian Agama belum melakukan secara benar akan pentingnya sebuah *need assesment* untuk memperoleh kebutuhan riil dalam melaksanakan kegiatan penataran ini. Hendaknya Kementerian Agama tidak hanya melakukan *need assesment* dalam melihat kemampuan guru (*test competency*) mata pelajaran seperti apa yang dilakukan Kementerian Agama pada tahun 2010 akan tetapi hendaknya lebih luas lagi menilai apa yang menjadi kebutuhan guru di lapangan sehingga data ini akan dapat dijadikan ukuran perencanaan program penataran dan sebagainya.

Penataran seperti di atas, dijelaskan Suyanto Dan Djihad Hisyam, "sepertinya menggunakan pendekatan top down, tanpa melihat apa yang dibutuhkan oleh guru. Pendekatan yang seperti ini berakibat bahwa guru kurang memiliki komitmen jelas, dan guru akan memiliki sikap yang *compliance*". Hal ini terjadi karena para guru tidak pernah ditanya mengenai kebutuhannya berkaitan dengan proses profesional mereka, seharusnya penataran ini merupakan langkah perbaikan atas kelemahan yang dirasakan guru. hal ini sesuai dengan penjelasan Suryadi bahwa:

Penataran bukan hanya berusaha meningkatkan mutu dari kondisi yang ada, melainkan sekaligus melakukan langkah remediasi (perbaikan) untuk menutupi kelemahan awal yang dimiliki para guru. makin rendah mutu guru yang masuk ke lingkungan pendidikan, maka harus semakin intensif langkah-langkah remediasi yang dilakukan melalui pelatihan dalam jabatan.

Peningkatan profesionalisasi guru masa depan perlu memanfaatkan pendekatan yang bersifat kolaboratif. Jika model penataran yang bersifat top down masih dipertahankan, profesionalisasi guru kita secara nasional hanya akan berjalan di tempat, bahkan penataran yang sehari-hari diselenggarakan akan mengganggu proses pembelajaran di sekolah. Mereka justru kehilangan jam mengajar karena harus mengikuti penataran. Untuk itu Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah sudah seharusnya mencari format baru penataran untuk guru di masa depan yang digunakan untuk meningkatkan profesionalisasi guru sesuai konteks kultural sekolah di mana

guru mengajar. Dan kita, berharap sistem Pembinaan guru oleh Kementerian Agama tidak menjadikan pembinaan guru sebagai proyek.

Materi lebih ditekankan untuk mengikuti petunjuk yang ada di kurikulum. Jika hal ini terjadi maka sekali lagi guru akan terjebak pada, sistem pendidikan yang membangun budaya kuli dimana guru hanya menjalankan kurikulum yang dibuat pemerintah sehingga perlahan-lahan memasung daya kreasi guru. Guru terjebak dengan kegiatan administrasi karena guru dituntut untuk membuat laporan-laporan kegiatan yang kadang melupakan proses pembelajaran itu sendiri.

Untuk itu kita berharap kepada pemerintah dalam hal ini Kementerian Agama untuk dapat merencanakan serta mengalokasikan dana pelatihan yang lebih besar sehingga ditahun-tahun ke depan akan lebih banyak lagi guru-guru yang akan mengikuti pelatihan sehingga, pada gilirannya nanti kualitas guru yang diharapkan dapat terwujud.

Kemudian pelatihan guru yang akan diadakan pada tahun-tahun mendatang harus dikoordinasikan dengan Kementerian Agama Kabupaten lainnya dalam provinsi Aceh agar perbaikan mutu guru merata, diberbagai kabupaten/kota dalam provinsi ini, sama kualitasnya dan ruang lingkup pelatihannya.

Pelatihan hendaknya bukan dalam bentuk paket dan aktivitas yang berorientasi proyek, akan tetapi sebuah program yang kontinue selama jumlah guru yang tidak kompetens dalam mengajar masih dalam jumlah yang signifikan. Utamakan bidang--bidang studi pembinaan dan penanganannya harus khusus dan para. guru tidak akan mungkin mengembangkan potensi akademiknya tanpa bantuan tenaga pakar dan pelatihan laboratorium yang melibatkan pakar dengan kualitas tertentu yang ditetapkan bersama antara konsultan dan administrator di Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah.

Demikianlah mekanisme pelaksanaan penataran atau pelatihan yang dilaksanakan Kementerian Kabupaten Aceh Tengah. Jelaslah bahwa pelatihan dan penataran bagi guru saat ini menjadi masalah yang sangat urgen. Prioritas pembenahan kemampuan guru dianjurkan yaitu pada materi dan teknik pembelajaran metodologi, media pendidikan dan memunculkan inovasi-inovasi baru bagi guru dalam hal pendidikan dan pengajaran.

b. Pendidikan tambahan di Luar Negeri (Magang/kursus)

Magang atau kursus di luar negeri dianggap sebagai salah satu pengembangan profesionalisasi guru oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah. Dalam hal ini Kementerian Agama sudah melakukan kerjasama dengan negara-negara luar dalam upaya pengembangan guru seperti Malaysia. Ada-pun magang atau pelatihannya berupa: Training mata pelajaran MIPA dan bahasa Inggris serta latihan manajemen sekolah serta kepemimpinan untuk kepala sekolah.

Menurut Drs. M Syahri, magang tersebut selain untuk membekali guru akan kompetensi dalam mengajar juga dilaksanakan semacam penghargaan atau ucapan terima kasih bagi guru yang berprestasi yang diharapkan sekembalinya dari negeri luar akan menjadikan guru tersebut lebih bergairah dan kreatifitas di dalam pembelajaran di sekolah-sekolah mereka nantinya. Lebih lanjut M Syahri mengakui bahwa perbandingan secara rasio jumlah guru dengan yang berangkat hanya kecil sekali. Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah terus melakukan lobi-lobi dengan pemerintah luar untuk dapat diberi kesempatan belajar di negeri-negeri tersebut.

Banyak dari guru meragukan, akan program pengembangan profesionalisasi guru dengan program magang ini, seperti yang disampaikan oleh salah seorang guru di Aceh Tengah bahwa upaya Kementerian Agama mengirimkan gurunya ke luar

negeri tentu akan mengeluarkan biaya, yang jauh lebih mahal daripada mengontrak tenaga ahli itu, untuk datang ke daerah ini dan memberikan ilmunya kepada lebih banyak guru di sini

Pengalaman guru-guru yang dikirim ke luar negeri beberapa angkatan sangat memperhatikan, baik selama dalam masa pelatihan maupun setelah kembali dari pelatihan. Hal ini diungkapkan oleh salah seorang peserta yang ikut ke Rescam, bahwa Malaysia sudah cukup mapan pendidikannya, yang terdapat di Malaysia tidak dapat diterapkan di Aceh tengah ini, karena keterbatasan sarana prasarana pendidikan. Belum lagi program ini kalau dari jumlah guru yang tersebar diseluruh Aceh Tengah dengan yang berangkat kalau dirasiokan masih jauh dari seharusnya atau dengan kata lain hanya sedikit sekali yang dapat mengikuti program training ini.

Demi terwujudnya hak mengajar dan hak belajar, maka kondisi lingkungan fisik seperti ruangan dan perlengkapannya, alat bantu mengajar, laboratorium, lapangan dan lingkungan pendidikan harus sedemikian rupa tersedia dan tertata secara efektif. Kondisi psikologis seperti rasa aman dalam mengajar dan belajar, suasana hubungan antar pribadi, perlakuan managerial, kepastian karir, dukungan, lingkungan masyarakat dan sebagainya perlu diciptakan.

c. Supervisi

Supervisi dilakukan untuk upaya pembinaan profesionalisasi guru, yang dilakukan oleh supervisor. Untuk program ini, Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah bersama-sama dengan Dinas Pendidikan kabupaten Aceh Tengah, melakukan kunjungan (supervisi) ke sekolah-sekolah.

Akan, tetapi, frekuensi kunjungan supervisor ke lapangan sangat jarang sekali. Hal ini diungkapkan oleh salah seorang guru selain itu juga kegiatan supervisi yang dilaksanakan lebih bersifat pengawasan rutin terhadap guru sehingga apa saja yang

dapat dihasilkan melalui supervisi hanyalah sekedar mengingatkan guru untuk melaksanakan tugas rutin, bukan untuk mendiagnosis pembelajaran guru.

Padahal pelaksanaan supervisi pengajaran yang efektif dalam rangka meningkatkan kinerja guru harus dilaksanakan melalui tahap-tahap yang sistematis sehingga mampu mendeteksi berbagai kelemahan yang dialami guru dalam melaksanakan tugasnya. sehingga peran supervisi pengajaran lebih mengarahkan pada upaya menemukan kelemahan dan potensi guru untuk memberikan bantuan dan pengembangan potensi secara optimal yang bermuara pada peningkatan kinerja, supervisi harus berlangsung dalam hubungan kemitraan bukan hirarki yang merupakan penghubung antar kepala Kemeterian Agama dengan kepala sekolah, guru-guru. Pengawas berperan mengintensifkan hal-hal yang bersifat vertikal, menentukan suatu permasalahan yang muncul di lapangan yang perlu pemecahan bersama untuk mempelancar proses pendidikan di lapangan. Pengawas itulah terdapat strategi baik untuk pengembangan maupun untuk mendiagnosa perbaikan.

Sahertian, menjelaskan bahwa;

Supervisi merupakan usaha mengawali, mengarahkan mengkoordinasikan dan membimbing secara kontinue pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran sehingga dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontinue, sehingga dapat lebih cepat berpartisipasi dalam masyarakat modern.

Pengembangan profesional guru secara rutin dan berkesinambungan hanya dilakukan oleh kepala sekolah dan dibantu oleh para pengawas. Proses pengembangan tersebut dapat dilakukan melalui supervisi. Kepala sekolah memberikan masukan kepada pengawas tentang apa-apa yang ditemukan dn lam pelaksanaan supervisi, pengawas sebagai supervisor harus berusaha memberikan pembinaan dan bantuan kepada guru-guru secara husus sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya.

d. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Forum MGMP perlu dimanfaatkan untuk mengembangkan profesionalitas guru. Jika guru hanya berjuang sendiri secara individual, ia akan tertinggal semakin jauh dari spektrum perkembangan ilmu dan pengetahuan. Sebaliknya, jika guru dapat bekerja sama dengan sesama mereka dalam wadah dan organisasi profesi yang fungsional, mereka akan dapat melakukan peningkatan profesionalitas secara sinergis. Cara ini tentu akan lebih efektif untuk menatap tantangan profesi guru masa depan jika dibandingkan dengan bila guru bertindak sebagai *singel fighter* dalam memecahkan persoalan profesional yang dihadapinya. Saling ketergantungan professional merupakan ciri penting bagi kehidupan abad informasi. Karena itu, sekali lagi guru harus bersatu padu untuk menghadapi tantangan profesi di masa mendatang agar proses sinergis dapat terjadi untuk menegakkan citra profesi diri. Hal ini sesuai dengan pandangan Suryadi bahwa,

Untuk meningkatkan kualifikasi pendidik dan kualitas guru adalah penting dilakukan melalui pendidikan prajabatan dan dalam jabatan, tetapi lebih lanjut ia menjelaskan menurut berbagai hasil studi, itu saja tidak cukup bahkan tidak begitu besar, artinya jika tidak dilakukan usaha untuk terjadinya kolaborasi antara para guru sehingga terjadi berbagi pengalaman.

Selayaknya sebuah organisasi profesi seperti halnya guru mempunyai suatu wadah tempat bertukar informasi guru, lebih tercapainya tujuan pendidikan. Profesi guru yang dalam kegiatan sehari-hari berinteraksi dengan murid merupakan makhluk hidup, sudah barang tentu menghadapi berbagai macam masalah dan kendala. Keharusan guru untuk menyampaikan informasi kepada anak didik atau lazim disebut mengajar, menjadikan tugas guru sangatlah berat.

MGMP adalah wadah yang cukup penting dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran dan penciptaan belajar mengajar yang aktif wadah ini hendaklah dapat dimanfaatkan oleh guru sebagai latihan terhadap keterampilan yang sudah

dimilikinya. Upaya peningkatan kualitas guru terus dilakukan sejalan dengan pembenahan sektor sarana dan prasarana.

Kementerian Kabupaten Aceh Tengah bersama-sama dengan Dinas Pendidikan kabupaten mengadakan forum guru untuk membahas mata pelajaran baik kesulitan dan segala sesuatunya. Dari beberapa guru di lapangan menjelaskan bahwa forum ini belum berjalan sebagaimana mestinya.

MGMP dianggap efektif oleh guru terutama dalam hal meningkatkan kemampuan penguasaan materi atau keahlian bidang studi. Pemahaman tentang metode mengajar dan aplikasinya, kemampuan menyusun program pengajaran, disamping itu untuk meringankan beban-beban tugas rutin, mengatasi kelemahan pribadi, hambatan dalam proses pendidikan dan pembelajaran yang dapat didiskusikan dengan semua guru dari berbagai sekolah dan daerah, menambah wawasan penelitian, menambah pengetahuan umum dan meningkatkan pemahaman bidang administrasi sekolah dan administrasi kelas.

Kementerian Agama hendaknya memiliki keberpihakan terhadap kebutuhan guru baik moril maupun material, hal ini disebabkan forum MGMP yang berprinsipkan dari, oleh dan untuk guru, perlu didukung dana dan segala sesuatunya sehingga forum ini terus berlangsung tanpa ada halangan dan rasa enggan guru itu sendiri. Untuk membuat bangsa ini menjadi cerdas guru mempunyai tanggung jawab yang sangat besar, tetapi tanggung jawab ini tidaklah boleh dilepaskan begitu juga ke pundak guru tanpa memperhatikan kesejahteraan guru yang memadai serta peningkatan kemampuan mengajarnya

3. Hambatan-hambatan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah dalam Pengembangan Profesionalisasi guru

Seperti yang dijelaskan di awal, kebutuhan guru MA saat ini berjumlah 175 Orang. Dengan demikian di Kabupaten Aceh Tengah masih kekurangan 41 orang

guru. yang agak banyak terutama untuk guru BP/BK masing-masing Madrasah Aliyah di Kabupaten Aceh Tengah tidak memilikinya. Disusul oleh mata pelajaran matematika, kimia, geografi dan olah raga, kesenian fisika, bahasa Inggris dan bahasa Indonesia.

Paparan yang dimaksud di atas adalah menunjukkan kendala masih banyaknya kekurangan guru, sehingga sering sekali guru mengajar bukan pada bidangnya. Ketika dilakukan pengembangan atau pembinaan sering tidak memberi pengaruh yang kuat karena tidak memiliki basis yang kuat.

Kendala lainnya adalah rendahnya kualitas guru, sehingga tutor sering menyayangkan kondisi ini. Pengamat pendidikan Darmaningtyas. mengemukakan, rendahnya kualitas guru yang ada sekarang merupakan akibat dari pola perekrutan guru yang sarat korupsi, kolusi dan nepotisme dan tidak dapat disangkal lagi bahwa kualitas guru, sebahagian juga ditentukan oleh kualitas pendidikan gurunya. Pendidikan guru harus didasarkan kepada visi bahwa guru harus responsif terhadap tuntutan mutu yang selalu meningkat, oleh karena itu. LPTK harus dapat menghasilkan guru profesional yang handal dan responsif sesuai dengan tuntutan mutu, baik secara nasional maupun internasional.

Rendahnya minat para lulusan SMA/ MA yang mendaftar ke LPTK adalah faktor lain yang sangat menentukan dalam perbaikan mutu guru di Aceh. Kalau kita lihat di Tahun 1984 an menunjukkan bahwa calon mahasiswa yang mendaftar ke LPTK pada umumnya adalah mereka yang kalah bersaing sebelum terjun ke medan laga. Nilai ujian masuk PTN mereka pada umumnya adalah nilai terendah atau tidak lulus untuk masuk dan diterima ke fakultas favorit seperti Ekonomi, Kedokteran, Kedokteran Hewan Pertanian, Teknik dan MIPA. Kalau adapun satu dua orang calon mahasiswa baik yang mendaftar ke program studi pendidikan Bahasa Inggris, setelah

lulus hampir tidak ada yang berminat untuk menjadi guru akan tetapi bekerja pada lembaga dan perusahaan asing atau keluar dari Provinsi ini.

Sebagian besar mahasiswa FKIP/TARBIYAH berasal dari keluarga petani, buruh dan keluarga miskin lainnya. Lebih dari 80 % dari mereka berasal dari pedesaan dan hanya 12 % dari total seluruh pelamar (2010) berasal dari PNS dan pada umumnya adalah anak para guru. Mereka adalah dari kelompok marginal dari segi ekonomi, sosial dan status lembaga yang menyelenggarakan pendidikan guru perlu ditata kembali. Sebagian dari lembaga-lembaga ini beroperasi dengan izin yang belum sempurna dan beberapa tahun yang lalu malah tidak memiliki izin resmi. Kalau FKIP di Universitas Syiah Kuala dan fakultas TARBIYAH di IAIN sebagai lembaga tertua dengan fasilitas yang sangat sederhana belum mampu menyelenggarakan pendidikan guru yang baik, apa lagi dengan lembaga-lembaga swasta yang belum memiliki infrastruktur yang memadai.

Untuk itu Kementerian Agama selalu saling mengingatkan agar Lembaga ini terus berupaya untuk mampu menjadi lembaga yang dapat menghasilkan calon-calon guru yang siap pakai di lapangan, sehingga pada gilirannya nanti mutu pendidikan di Aceh Tengah dapat meningkat.

Selain itu dalam upaya peningkatan profesionalisasi guru Madrasah Aliyah, kementerian Agama mengalami kendala terbesar adalah minimnya anggaran dan ditambah lagi telatnya pencairan anggaran yang sudah diajukan, sehingga program-program yang sudah direncanakan harus berubah dan banyak program yang pada akhirnya tidak jadi dilaksanakan.

Padahal dalam penyelenggaraan pendidikan, keuangan dan pembiayaan merupakan potensi yang sangat menentukan. hal ini sesuai dengan pandangan Gunawan "Suatu perencanaan pendidikan harus *"Financially feasible"* artinya

kebijakan pendidikan tersebut telah tersedia dananya sehingga tidak akan/boleh terjadi hambatan finansialnya dalam pelaksanaannya".

Ramai memang yang mengatakan bahwa untuk membangun pendidikan di Aceh umumnya dan Aceh Tengah khususnya diperlukan dana yang tidak sedikit, sehingga ada yang mengungkapkan dana pendidikan sebaiknya 20 % dari APBD. Dengan demikian, mimpi untuk mewujudkan pendidikan di Aceh akan tercapai. Pandangan ini memang sudah begitu mengental dalam wacana pendidikan di Aceh, khususnya ketika isu otonomi daerah mencuat ke permukaan.

Meski demikian yang diperlukan adalah sejauhmana keseriusan pemerintah dalam memperhatikan pendidikan selain dengan logika uang, sejauh ini ada fenomena misalnya dana beasiswa bisa juga habis dengan sekedar jalan-jalan ke luar negeri atau pelaksanaan training dengan program menghabiskan anggaran sebelumnya daripada dikembalikan ke negara.

Apa yang dimaksud di atas adalah belum adanya standarisasi bahwa uang adalah indikator keberhasilan, paradigma inilah yang terkadang membuat kita terjebak pada anggapan bahwa pendidikan bisa berhasil dengan uang dalam konteks ini, sebenarnya ada beberapa prasyarat yang harus diambil sebagai catatan utama dalam pembangunan pendidikan.

Bukan rahasia lagi jika ada pandangan yang mengatakan bahwa tidak sedikit uang pendidikan yang digunakan dengan logika proyek, jika ada training dengan dana ratusan juta rupiah, maka salah satu hal yang perlu disosialisasikan adalah bagaimana antara panitia dan peserta harus saling tahu sama tahu bahwa ini adalah proyek.

Saat penulis mengkomfirmasi hal ini ke Kementerian Agama , beliau membantah, dan berujar dengan tegas jika hal demikian ditemukan dilapangan, beliau tidak segan-segan melakukan tindakan tegas untuk oknum pelaku tersebut.

Selanjutnya adanya koordinasi antara Kementerian Agama dengan organisasi guru yang lainnya meski tidak tergolong baik yakni sering ditemukan organisasi guru berjalan sendiri-sendiri dalam berbagai upaya pengembangan guru.

Di Aceh Tengah selain PGRI juga dapat kita temui organisasi guru lainnya yakni KOBAR GB (Koalisi Barisan Guru Bersatu). Organisasi ini adalah organisasi indenpenden yang mempunyai misi meningkatkan mutu pendidikan Provinsi dan Kabupaten/Kota, advokasi guru-guru yang tertindas serta melakukan penyelidikan penggunaan anggaran pendidikan oleh pemerintah seperti yang diungkapkan Sekjen KOBAR GB.

Bentuk koordinasi Kementerian Agama dengan lembaga-lembaga ini adalah hanya dalam hal saling memberi masukan dan menilai kinerja Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah. Akan tetapi dalam pengembangan guru, lembaga-lembaga ini jalan sendiri-sendiri. PGRI membuat penataran sendiri dan KOBAR-GB juga membuat penataran sendiri.

Adapun bentuk koordinasi Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah dengan komunitas lain seperti *NGO* asing sangat baik, hal ini seperti yang dijelaskan oleh M Syahri bahwa kejasamanya dengan *NGO* Asing katakanlah UNICEF, sudah melakukan kerjasama dalam hal pensejahteraan guru, seperti membantu guru yang bertugas di daerah pedalaman berupa bantuan uang. menurut UNICEF, pemberian bantuan uang pada guru adalah program Pertama UNICEF di dunia yang sebelumnya belum pernah dilakukan oleh UNICEF di dunia, kemudia UNICEF juga pernah melakukan pembinaan guru seperti kerjasamanya dengan Perguruan Tinggi yang bernaung dibawah Kementerian Agama dalam hal menyiapkan tenaga guru dalam paket AKTA-IV.

Jadi mutu guru merupakan faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Mutu guru hanya dapat dicapai apabila ada komitmen dari penentu kebijakan pendidikan baik dalam hal anggaran, penyebaran guru secara merata, perekrutan yang tidak sarat nepotisme dan pembinaan serta pengawasan terhadap LPTK sebagai lembaga mendidik calon-calon guru hendaknya selalu dilaksanakan.

4. Pengaruh Kebijakan Terhadap Profesionalisme Guru

Dengan adanya kebijakan yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah untuk meningkatkan profesionalisme guru dengan cara memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, maka dapat dirasakan dampak dan pengaruhnya terhadap kualitas pendidikan. seperti guru yang mengajar bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkan dengan baik, ia benar-benar sudah menguasainya karena sudah ahli dalam bidang yang diajarkannya.

Dengan meningkatnya kemampuan guru dalam menguasai bahan yang akan diajarkan maka dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa kearah yan lebih baik. Dari hasil wawancara peneliti dengan Kasi Mapenda Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah menerangkan bahwa, semenjak diberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan kearah yang lebih tinggi kita dapat melihat guru tersebut dalam memberikan pembelajaran kepada siswa lebih terarah sehingga dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa, hal ini dapat dibuktikan dari angka kelulusan siswa lebih meningkat setiap tahunnya dibandingkan dengan sebelumnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah memperhatikan program-program profesionalisasi guru oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah serta kendala-kendala yang dihadapi, maka dalam bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan, sebagai penutup dalam mengahiri penulisan ini.

1. Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah sudah melaksanakan proses perencanaan sebagai dasar membuat keputusan untuk melakukan program profesionalisasi guru Madrasah Aliyah, dimana semua perencanaan program pembinaan tenaga kependidikan diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan lembaga pendidikan dan sesuai dengan kebutuhan yang berkembang di dunia pendidikan saat itu. Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah sudah merencanakan beberapa program profesionalisasi guru Madrasah Aliyah yakni Program studi lanjut, pelatihan-pelatihan/penataran-penataran, magang di luar negeri, supervisi dan Musyawarah Guru Mata pelajaran (MGMP), akan tetapi ada beberapa program lain yang dianggap dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan guru tidak diprogramkan (direncanakan) oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah seperti seminar, lokakarya dan diskusi panel atau pertemuan pertemuan guru lainnya.
2. Hambatan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah dalam program profesionalisasi yakni kekurangan guru sehingga banyak guru mengajar bukan pada bidangnya dan hal ini berimb 117 dak profesionalnya guru. Kemampuan guru yang begitu rendah, Kementerian Agama merasa kesulitan dalam upaya

pengembangan guru itu sendiri. Hambatan lain, minimnya anggaran untuk pengembangan guru sehingga Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah hanya sedikit sekali dapat melakukan upaya pengembangan-pengembangan profesionalisasi guru.

B. Rekomendasi

Sehubungan dengan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa rekomendasi yang berhubungan dengan penulisan tesis ini, antara lain:

1. Proses perencanaan program profesionalisasi guru Madrasah Aliyah Negeri dan Swasta se- Kabupaten Aceh Tengah dilaksanakan berdasarkan asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan lembaga pendidikan.
2. Program profesionalisasi guru yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah seperti studi lanjut, pelatihan/penataran, magang di luar negeri, supervisi, dan MGMP dilaksanakan secara rutin
3. MGMP belum terlaksana dengan baik oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah, padahal wadah ini sangat efektif untuk membina dan mengembangkan guru dengan komitmen kebersamaan guru dalam satu rumpun keilmuan dengan kontinuitasnya sebagai wadah *share* pengalaman dan memecahkan persoalan pembelajaran di sekolah
4. Koordinasi dengan lembaga-lembaga peduli pendidikan seperti LPTK, Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP), PGRI, LSM Lokal seperti KOBAR GB atau yang lainnya, dan LSM Asing seperti Unicef dan sebagainya tergolong baik dalam hal memberi masukan akan tetapi dalam upaya pengembangan guru lembaga-lembaga ini jalan sendiri-sendiri.

C. Saran-saran

Berdasarkan kepada kesimpulan dan rekomendasi di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran-saran sebagai masukan bagi Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah dan lembaga lain yang Konsen terhadap pendidikan, antara lain:

1. Program profesionalisasi guru oleh Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah , diharapkan selalu dilaksanakan dengan program-program yang lebih banyak lagi, tidak hanya studi lanjut, penataran, magang di luar negeri, supervisi, MGMP akan tetapi lebih banyak lagi kegiatan-kegiatan yang mengarah pada pengembangan profesionalisasi guru seperti workshop, seminar, studi banding dan lain-lainnya.
2. Dalam pelaksanaan program profesionalisasi guru, hendaknya Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tengah diharapkan dapat merencanakan program secara matang disesuaikan dengan kebutuhan dari setiap mata pelajaran, dengan mempertimbangkan konsekwensi-konsekwensi dari program tersebut dan Kebijakan terhadap program hendaknya berpihak kepada kepentingan-kepentingan normatip pendidikan dan guru secara umum.
3. Diharapkan Kementean Agama Kabupaten Aceh Tengah memiliki format baru dalam sistem perekrutan tenaga kependidikan khususnya guru, persyaratan yang diberlakukan calon guru hendaknya representatif terhadap kompetensi guru artinya test guru tidak berlaku secara umum terhadap calon pegawai negeri sipil lainnya. Begitu juga dalam hal penempatan, seharusnya berkoordinasi dengan pemerintah daerah sehingga penyebaran guru merata. sehingga tidak ditemukan lagi guru mengajar bukan pada bidangnya, sehingga ini akan berpengaruh pada profesional dan tidak profesionalnya seorang guru.

4. Pemerintah dalam hal ini Pemerintah Daerah serta DPRK diharapkan dapat menentukan kebijakan dan membantu untuk meningkatkan anggaran dalam pembiayaan pendidikan, termasuk pendidikan yang dikelola oleh Kementerian Agama sehingga program-program profesionalisasi tidak terkendala karena minimnya anggaran. Terlebih lagi dengan berlakunya Undang-undang Otonomi Daerah serta berlakunya UU No. 44 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Keistimewaan Aceh. Dengan kewenangan yang begitu besar, hendaknya pemerintah memiliki kemampuan merencanakan serta mengelola pendidikan dengan lebih luwes. Dan seharusnya kewenangan tersebut dapat dijadikan sebagai titik awal merekonstruksi sistem Pendidikan daerah, sehingga program-program atau upaya-upaya peningkatan mutu pendidikan akan dapat lebih mudah dilaksanakan sesuai dengan kultur masyarakat Aceh Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, *Memberdayakan MGPM*. <http://.google.wordpress.com>.2004
- Anwar, M. Idochi, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*.. Jakarta: Alfabeta, 2004.
- Budiman, N dan Syamsuddin, A. *Profesi Keguruan 2*.Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2004.
- Sam, Chan. M. dan Sam, T. *Analisis Swot Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Danim, S. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- _____ *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Dinas Pendidikan Provinsi NAD. *Program Pembangunan Pendidikan di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam*. Banda Aceh: 2004.
- Djailani. *Profil Pembinaan Kemampuan Profesional Guru pada Gugus SD Inti Kota Madya Banda Aceh*, Disertai Doktor pada PPs IKIP Bandung: Tidak diterbitkan 1998.
- Djamara, Samsul. B. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* , Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Echols, Jhon, M dan Sadili, H. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 1996.
- Fatah, N. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Gunawan, A. *Administrasi Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Hadiyantoni, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Hamalik, O. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- _____ *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

- Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Ibrahim. *Inovasi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud, 1988.
- Kadarmawan, dan Yusuf, U. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Kosasi, R dan Soetipto, *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Majid, A. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdarya, 2006.
- Margono, S. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Muhammad, *Pendidikan di Alaf Baru*. Jakarta: Ptmasophie, 2003.
- Muhibin, *Peningkatan Profesional Guru SMPN Kabupaten Simeulue Melalui Suvervisi Pendidikan*. Tesis Magister pada PPs Universitas Syiah Kuala Banda Aceh: 2005, Tidak diterbitkan.
- Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Nasution, S. *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito, 1998.
- Nata, A. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana, 2003.
- Nazir, M. *Metode Penelitian*. Bogor: Gralia Indonesia, 2005.
- Riyanto, Y, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: SIC, 2001.
- Suhartian, Piet. A, *Suvervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Satori, J et al, *Profesi Keguruan*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2003.
- Scheerens, J. *Peningkatan Mutu Sekolah*. Ciputat: Logos, 2003.
- Siswanto, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Soelaiman, Darwis, A, *Makalah Pemandang Bidang Pendidikan pada Workshop R3MA*. Banda Aceh: 2005.
- Sondang Siagin, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfa Beta, 2004.

- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Surachmad, W. et al. *Mengurai Benang Kusut Pendidikan*, Jakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Tafsir, A. *Ilmu Pendidikan dalam Persepektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Tilaar, H.A.R, *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Tim Redaksi Fokus Media, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Fokus Media, 2006
- Tirtahardja, U. dkk, *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Trisnawati, Sule, E dan Saefullah, K. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana, 2005.
- Tholkhah, dkk. *Membuka Jendela Pendidikan*. Jakarta: Grafindo Persada, 2004.
- Yao, Khoe, F. *Simphoni Sedih Pendidikan Nasional*. Jakarta: Abdi Tandur, 2002.
- Yusuf Tayyib, F. *Evaluasi Program*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Zulkarnain, *Pengembangan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Menengah Atas, di Kabupaten Aceh Timur*, Tesis Magister pada PPs IKIP Universitas Syiah Kuala: 2005, Tidak diterbitkan.