

BAB II

KERANGKA TEORETIS

A. Landasan Filosofis

Pendidikan di madrasah dikonstruksi pada struktur keilmuan berdasarkan pada landasan filosofis yang kuat baik pada tataran ontologi, epistemologi, maupun aksiologi. Secara ontologi, pendidikan di madrasah berkaitan dengan aspek-aspek pendidikan yang menjadi fokus utamanya. Pengertian dasar pendidikan adalah merupakan suatu proses kepada siswa yang berlangsung terus menerus sampai mencapai pribadi dewasa susila (Langeveld, 2011; Suwarno, 2005:10-22; dan Bernadib, 1986), pendidikan merupakan tindakan manusiawi dan hidup menurut nilai-nilai tersebut (Langeveld, 2011; dan Driyarkara, 2010:60-68).

Ki Hajar Dewantara (dalam Driyarkara, 2010:14), pendidikan merupakan daya upaya untuk memajukan bertumbuhnya budi pekerti di dalamnya termasuk kekuatan bathin, karakter, pikiran, dan tubuh anak agar dapat memajukan kesempurnaan hidup, yakni kehidupan dan penghidupan anak-anak selaras dengan dunianya. Langeveld (2011), pendidikan adalah setiap usaha, pengaruh, perlindungan dan bantuan yang diberikan kepada anak tertuju kepada pendewasaan anak itu lebih cepat, membantu anak agar cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri. Pengaruh itu datangnya dari orang dewasa (atau yang diciptakan oleh orang dewasa, sekolah, buku, peraturan hidup sehari-hari, dan sebagainya). Sedangkan Driyarkara (2010:15) mengemukakan bahwa pendidikan adalah pemanusiaan manusia muda, atau pengangkatan manusia ke taraf insani.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, para ahli memiliki perspektif yang berbeda dalam memberikan batasan tentang pendidikan. Hal ini disebabkan cara pandang yang berbeda, seperti: Ki Hajar Dewantara mengemukakan daya upaya untuk memajukan bertumbuhnya budi pekerti (kekuatan bathin, karakter), Driyarkara memberi batasan dari perspektif filsafat pendidikan, yang dipusatkan pada manusia muda (anak dan remaja), Langeveld memberi batasan dari

perspektif ilmu pendidikan, bahwa pendidikan lebih dipusatkan pada menuntun anak dan remaja ke kedewasaan diri.

Secara spesifik, pengertian pendidikan di madrasah dapat ditinjau dari beberapa teori, misalnya pemikiran sebagaimana dikemukakan Meyer (2019), Irwanto, (2019), Jalaluddin & Abdullah (2017) sebagai berikut:

1) Teori Konvergensi

William Stern (1871-1939), adalah pelopor yang menggabungkan nativisme dan empirisme di mana anak yang dilahirkan dengan pembawaan baik maupun pembawaan buruk. Oleh karena itu guru perlu mengetahui pembawaan anak, kemudian memberi pengaruh yang sesuai dengan bakatnya. Para penganut teori konvergensi ini percaya bahwa apabila guru memahami pembawaan siswa dan memberikan lingkungan yang kondusif, maka siswa itu akan menjadi seorang hebat serta hasil pendidikan itu bergantung dari pembawaan dan lingkungan, seakan dua garis yang menuju ke suatu titik.

Berdasarkan teori konvergensi ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan mungkin diberikan dan yang membatasi hasil pendidikan adalah pembawaan dan lingkungan itu sendiri. Pendidikan diartikan sebagai penolong atau pertolongan yang diberikan kepada lingkungan siswa untuk mengembangkan pembawaan yang baik serta mencegah berkembangnya pembawaan yang buruk.

Teori konvergensi ini juga lebih menekankan pada perkembangan manusia, peranan pendidikan, dan pembawaan yang telah dimiliki anak sejak lahir. Peranan pembawaan, lingkungan, dan pendidikan yang dipermasalahkan lebih mendapat tempat dalam konsep dasar pendidikan modern.

2) Pemikiran John Dewey

Konsep pendidikan menurut Dewey (1916), adalah rekonstruksi akumulasi dari pengalaman (*reconstruction of accumulated experience*), sehingga menambah arti pengalaman dan meningkatkan kemampuan mengarahkan jalan menuju pengalaman selanjutnya (Meyer, 2019). Manusia memperoleh pengetahuannya dari pengalaman. Itulah satu-satunya jalan untuk mengetahui dan melakukan sesuatu. Jika orang dilahirkan ia tidak mempunyai pengalaman sendiri, orangtua dan sekolah mencoba membangkitkan pengalaman itu pada anak-anak. Jadi,

menurut Dewey pengalaman berarti hubungan dengan dunia yang meliputi kita dan dengan masa lalu dan masa depan.

Dewey melihat bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan suatu *psychological insight* ke dalam diri anak, berupa: kapasitas, perhatian-perhatian dan lingkungannya. Ada empat perhatian menurutnya yaitu: “*the interest in conversation or communication, in inquiring or finding out things, in making things or construction, and the artistic expression*” (Dewey dalam Meyer, 2019:45). Di sisi lain, Dewey juga melihat manusia tidak boleh terisolasi dari masyarakat. Pendidikan menurutnya mestilah memberikan keuntungan dalam membangun dasar kegiatan pada masyarakat, di mana individu merupakan kekuatan utama dalam membangunnya.

Hamka (1982), menafsirkan bahwa dasar segala yang akan dibaca oleh Nabi Muhammad SAW ketika menerima wahyu pertama dengan nama Allah yang telah mencipta (ayat 1) dan maha pemurah (ayat 3) dan kelak dengan nama Allah. Syaikh Muhammad Abduh (dikutip Hamka, 1982), menyatakan bahwa Allah yang Maha Kuasa menjadikan manusia dari pada mani menjelma jadi segumpal darah, menjelma menjadi segumpal daging, dan kemudian menjadi manusia penuh, niscaya kuasa Allah pula menimbulkan kesanggupan membaca pada seorang yang selama ini tidak pandai membaca dan menulis. Membaca untuk menghubungkan dirinya dengan manusia sekitarnya dengan kesanggupan berkata-kata dengan lidah, menulis sebagai sambungan dari apa yang terasa dalam hatinya.

Berdasarkan pada uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manusia memperoleh pengetahuannya dari pengalaman, karena itulah satu-satunya jalan untuk mengetahui dan melakukan sesuatu, sementara pemikiran dalam surat *iqra'* yang lebih menekankan pada perkembangan manusia dengan pentingnya membaca dan menulis demi membuka pintu ilmu pengetahuan.

Secara umum keunikan atau pun kekhasan madrasah yang ada sekarang ini adalah adanya munculnya kelas unggulan yang sampai saat ini masih terus berjalan dan makin menampakkan eksistensinya sebagai salah satu program untuk mengembangkan madrasah agar lebih bermutu. Pengembangan madrasah melalui

program kelas unggulan yang dilaksanakan saat ini memiliki beberapa landasan filosofis meliputi, *pertama*: landasan filosofis dengan adanya kelas unggulan ini berkenaan dengan tugas kepala madrasah yang mana salah satu tugasnya adalah dituntut untuk selalu mengembangkan madrasah yang memiliki ciri khas sesuai dengan kearifan lokal masing-masing daerah. *Kedua*, berdasarkan pada kebutuhan *output* madrasah Aliyah yang cukup beragam dan sesuai dengan tuntutan zaman. *Ketiga*, landasan filosofis yang mendasar dari munculnya kelas unggulan ini didasarkan pada Al-Qur'an Surat Al-Hasr ayat 18.

Landasan filosofis memberikan arah pada semua keputusan dan tindakan manusia karena filsafat merupakan pandangan hidup, orang, masyarakat, dan bangsa. Dalam kaitannya dengan pendidikan, filsafat memberikan arah pendidikan, seperti hakikat pendidikan, tujuannya, dan bagaimana cara mencapai tujuan (Miniarti, 2017:92).

Hal ini terkait dengan kebutuhan lulusan yang cukup beragam, saat ini selera masyarakat terhadap pendidikan mengalami perubahan. Jika sebelumnya madrasah hanya dituntut untuk menghasilkan lulusan yang lebih menguasai ilmu agama dibandingkan dengan ilmu umum, sekarang para orangtua menginginkan madrasah mampu menghasilkan lulusan yang menguasai baik agama (iman dan taqwa) maupun ilmu umum (ilmu pengetahuan dan teknologi). Bahkan sebagian besar orangtua siswa yang menginginkan anaknya kelak menjadi dokter yang ulama atau ulama yang dokter, teknokrat yang ulama, guru yang ulama atau ulama yang guru dan profesi lain, tetapi juga menguasai agamanya dengan baik (Prabowo, 2008:63).

Dari adanya tuntutan mengenai *ouput* yang beragam sesuai dengan tuntutan zaman, maka selayaknya madrasah berupaya untuk memenuhi tuntutan tersebut dengan mengadakan berbagai program yang dapat menarik minat para orangtua untuk memasukkan anak-anaknya ke madrasah, dan sekaligus menjadikan madrasah sebagai tempat belajar yang dibanggakan, misalnya penerapan kelas unggulan. Kelas unggulan tersebut meliputi kelas *bilingual*, kelas sains Al-Qur'an dan kelas taruna. Dengan diadakannya kelas unggulan ini setidaknya dapat berkontribusi besar terhadap *output* yang beragam sesuai dengan tuntutan

zaman sehingga lulusan madrasah tidak hanya mumpuni di bidang ilmu-ilmu agama (*kitabiyah*), tetapi juga mumpuni pada bidang-bidang lain.

B. Landasan Teoretis

1. Pengertian Guru Profesional

Guru profesional adalah seorang pendidik yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang memadai dalam menjalankan tugas mengajar. Dalam konteks ini, beberapa ahli mengemukakan pandangan mereka mengenai definisi dan karakteristik seorang guru profesional. Menurut Muhaimin (2005), guru profesional adalah guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap perkembangan siswa, menguasai bidang yang diajarkan, dan selalu berusaha meningkatkan kualitas pengajaran melalui berbagai cara yang inovatif. Dengan demikian, guru profesional tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga integritas dan dedikasi dalam mengembangkan potensi peserta didiknya.

Menurut Shulman (1987), guru profesional harus memiliki "pedagogical content knowledge" (PCK), yaitu pengetahuan yang menggabungkan keterampilan mengajar dengan pemahaman mendalam tentang materi yang diajarkan. PCK memungkinkan guru untuk menyampaikan materi dengan cara yang mudah dipahami oleh siswa, serta memfasilitasi siswa untuk dapat mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, seorang guru profesional harus terus mengembangkan kemampuan pedagogis dan pengetahuannya untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2015) juga menyatakan bahwa guru profesional adalah guru yang tidak hanya mengajar, tetapi juga terlibat dalam pengembangan kurikulum, penilaian, serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru profesional memiliki peran ganda sebagai pendidik dan agen perubahan yang mampu mendorong inovasi dalam proses pembelajaran. Dalam hal ini, guru dituntut untuk tidak

hanya menguasai materi pelajaran tetapi juga mampu menjadi model teladan dalam mengembangkan karakter siswa.

Mulyasa (2011) menambahkan bahwa guru profesional harus memiliki sikap reflektif dalam melaksanakan tugasnya. Artinya, guru harus mampu mengevaluasi dan memperbaiki pendekatan pembelajaran yang dilakukan berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan. Seorang guru yang reflektif akan selalu berusaha untuk lebih baik, mengenali kelemahan dalam proses pengajaran, dan mencari solusi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Terakhir, Agung (2019) menjelaskan bahwa seorang guru profesional juga harus memiliki keterampilan interpersonal yang baik, seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja sama dengan rekan sejawat, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan belajar. Guru yang profesional tidak hanya peduli dengan pengembangan pribadi, tetapi juga berkontribusi dalam peningkatan kualitas pendidikan di lingkungannya. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi guru yang berkelanjutan menjadi sangat penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang lebih baik.

2. Peran dan Fungsi Guru

Guru memainkan peran penting bagi jalannya proses pendidikan yang bermutu. Seorang guru haruslah memiliki kualifikasi yang memadai untuk melaksanakan tugasnya, termasuk mengajar bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya. Siapa saja yang menyandang profesi sebagai tenaga pendidikan harus secara berkelanjutan meningkatkan profesionalismenya.

Di dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 (2005:3) tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (KMA No. 1006 tahun 2021).

Selain memiliki tugas utama tersebut, guru juga menjalankan peran sebagai: a) motivator; yaitu orang yang memberikan motivasi dan semangat kepada siswa dalam belajar. b) teladan; yaitu orang yang memberikan contoh dan teladan yang baik kepada siswa. c) administrator; yaitu orang yang mencatat perkembangan siswa, dan d) inspirator; yaitu orang yang bisa menginspirasi siswa sehingga memiliki suatu tujuan di masa depan. Untuk dapat menjalankan tugas utama dan peran dimaksud, guru harus memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan data Kementerian Agama, pada umumnya masih ditemukan guru yang diselenggarakan oleh masyarakat belum memenuhi kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini Kementerian Agama menetapkan pedoman pengangkatan guru pada madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Guru sebagai figur sentral dalam pendidikan, haruslah dapat diteladani akhlaknya, di samping kemampuan keilmuan dan akademisnya. Selain itu, guru harus pula memiliki tanggungjawab dan keagamaan untuk mendidik anak didiknya menjadi orang yang berilmu dan berakhlak. Dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 (2003:13) tentang sistem pendidikan nasional, guru dipandang hanya menjadi bagian yang kecil dari istilah pendidik.

Tugas guru sangatlah berat, tidak hanya menyampaikan pengetahuan dan nilai-nilai kepada siswa, tetapi juga bagaimana membentuk watak dan karakter bangsa. Tak berlebihan apabila guru memiliki peran yang sangat sentral dan strategis terutama dalam membentuk watak bangsa serta mengembangkan potensi siswa. Kehadiran guru tidak tergantikan oleh unsur yang lain, terlebih dalam masyarakat kita yang multikultural dan multidimensional, di mana peranan teknologi untuk menggantikan tugas-tugas guru sangat minim. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Guru yang profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Profesionalisme guru sebagai ujung

tombak di dalam implementasi kurikulum dan pembelajaran perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh.

Dalam proses belajar mengajar, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan. Guru mempunyai tanggungjawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu proses perkembangan siswa. Penyampaian materi pelajaran hanyalah merupakan salah satu dari semua fase dan proses perkembangan siswa.

Guru adalah figur pemimpin, guru adalah sosok arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak siswa. Guru mempunyai kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian siswa menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa dan bangsa. Djamarah (2000;36), guru bertugas mempersiapkan manusia susila yang cakap dan diharapkan dapat membangun dirinya dan membangun bangsa dan negara.

Dalam Islam, guru memiliki peran yang sangat penting dalam pembentukan karakter dan pengembangan ilmu pengetahuan umat. Tujuan dan fungsi guru dalam Islam tidak hanya terbatas pada mengajarkan materi pelajaran, tetapi juga mendidik akhlak, menanamkan nilai-nilai agama, dan membimbing umat menuju kebaikan dunia dan akhirat. Beberapa ayat Al-Qur'an memberikan panduan terkait peran guru dalam Islam, menunjukkan betapa besar tanggung jawab mereka dalam mendidik umat manusia.

Tujuan utama seorang guru dalam Islam adalah untuk mencerdaskan umat melalui penyampaian ilmu yang bermanfaat dan membentuk karakter yang mulia. Dalam Al-Qur'an, Allah berfirman:

أَمَّنْ هُوَ قَانَتْ أَنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ

"Katakanlah, 'Apakah sama orang yang mengetahui dengan orang yang tidak mengetahui?' Sesungguhnya hanya orang yang berakal-lah yang dapat mengambil pelajaran." (Az-Zumar: 9)"

Ayat ini menegaskan bahwa guru, sebagai penyampai ilmu, memiliki peran penting dalam mengembangkan pengetahuan dan kebijaksanaan di kalangan umat manusia. Seorang guru diharapkan tidak hanya mengajar tetapi juga mengarahkan siswa untuk dapat memanfaatkan ilmu dengan bijak, sehingga dapat membedakan mana yang baik dan mana yang buruk.

Fungsi guru dalam Islam lebih dari sekadar mengajarkan materi pelajaran. Guru berfungsi sebagai pembimbing, pemberi teladan, dan pemimpin yang menunjukkan jalan kebenaran. Salah satu fungsi utama guru dalam Islam adalah mengajarkan ilmu agama serta kehidupan, sehingga siswa dapat menjalani kehidupan sesuai dengan ajaran Islam. Dalam hal ini, Allah berfirman dalam surat Al-Alaq:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ

"Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan, yang menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha Pemurah, yang mengajar manusia dengan perantaraan kalam." (Al-Alaq: 1-4)"

Ayat ini mengajarkan bahwa pembelajaran yang pertama kali diajarkan oleh Allah adalah mengenai ilmu pengetahuan yang berasal dari-Nya. Guru berfungsi sebagai penerus wahyu ilmu ini kepada umat manusia.

Ayat-ayat tersebut menegaskan bahwa tujuan utama guru dalam Islam adalah mendidik umat dengan ilmu yang bermanfaat dan membimbing mereka untuk hidup sesuai dengan petunjuk Allah. Seorang guru diharapkan mampu mengajarkan bukan hanya ilmu duniawi, tetapi juga ilmu akhirat yang akan membantu umat mencapai kebahagiaan yang abadi. Fungsi guru sebagai pembimbing dan pemberi teladan sangat ditekankan, karena seorang guru yang baik akan menunjukkan jalan yang lurus kepada siswa, sebagaimana firman Allah dalam Al-Imran:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۚ وَأُولَٰئِكَ

هُمُ الْمُفْلِحُونَ

"Dan hendaklah ada di antara kalian segolongan umat yang menyeru kepada kebaikan, menyuruh yang makruf dan mencegah yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung." (Ali Imran: 104)"

Ayat ini menegaskan bahwa guru adalah bagian dari umat yang memiliki tanggung jawab untuk menyeru kepada kebaikan, mengajarkan yang benar, dan mencegah kesalahan.

Dalam Islam, guru juga berperan sebagai pembentuk akhlak dan budi pekerti yang mulia, karena ilmu yang disampaikan oleh guru harus dilandasi dengan niat yang baik dan disampaikan dengan cara yang baik. Oleh karena itu, seorang guru tidak hanya diharapkan mengajarkan pengetahuan, tetapi juga memberikan teladan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, tujuan dan fungsi guru dalam Islam tidak hanya terbatas pada aspek akademik, tetapi juga pada pembentukan akhlak dan karakter yang sesuai dengan ajaran Islam.

3. Substansi CPD bagi Guru

Dunia terus berubah di setiap aspek kehidupan manusia secara cepat sebagai akibat dari inovasi teknologi yang memiliki pengaruh besar

terhadap cara setiap orang menjalani kehidupan mereka. Persaingan global juga memiliki meningkat dengan munculnya produk baru dan metode kerja baru. Perubahan ini membawa tantangan baru yang membutuhkan pengembangan pengetahuan baru dan keterampilan serta cara-cara untuk mengatasinya. Dalam konteks ini pendidikan diharapkan dapat merespons semua perubahan yang terjadi dan dimodernisasi sesuai dengan itu (Fullan & Hargreaves, 2012);

Instrumen yang dianggap tepat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan cara-cara bagaimana mentransfer nilai-nilai kepada siswa adalah melalui CPD. CPD merupakan alat yang dapat mencapai hal ini (CPD Institute, 2009). CPD adalah elemen penting sebagai usaha untuk membangun dan mereformasi sekolah agar menjadi efektif (*effective school*). Dengan demikian, dampak yang ditimbulkan CPD terhadap pembelajaran dan perwujudan sekolah efektif telah menarik banyak kepentingan, baik di tingkat nasional maupun internasional (Day, 2019).

Manfaat program CPD yang terencana diakui oleh para profesional dan lembaga dan organisasi profesional (Muijs & Lindsay, 2008). Setiap guru seharusnya berkomitmen untuk mengikuti program CPD, agar secara terus menerus memperbarui pengetahuan sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya sebagai pendidik dan pelatih bagi semua siswanya serta meningkatkan karir mereka (Friedman & Phillips, 2004:361-376). Pada saat yang sama, kepala sekolah juga berkewajiban mendorong atau memfasilitas para guru untuk berpartisipasi dalam program CPD agar dapat menciptakan pembelajaran yang bermakna bagi para siswa (Friedman & Woodhead, 2008).

a. Hakikat *Continuing Professional Development*

Istilah yang berbeda digunakan oleh para peneliti untuk merujuk pada CPD guru, misalnya pengembangan staf, pengembangan karir, pengembangan karir, pengembangan profesional, pengembangan pribadi, pembelajaran profesional, pengembangan profesional

berkelanjutan, pelatihan *in-service*, dan lain-lain. Menurut Day (2019), menyatakan bahwa:

“Pengembangan profesional terdiri dari semua pengalaman belajar sadar yang dialami guru dan kegiatan terencana yang dimaksudkan untuk memberi manfaat langsung atau tidak langsung kepada individu, kelompok atau sekolah dan yang berkontribusi, melalui ini, untuk kualitas pendidikan di kelas.”

Dalam literatur ditemukan bahwa CPD memiliki arti yang bervariasi dan dimaknai secara berbeda dari berbagai profesi (McMillan, McConnell, & O'Sullivan, 2016). Friedman & Phillips (2004), melihat konsep tersebut secara umum, berpandangan bahwa CPD bersifat ambigu karena ketidakjelasan definisinya baik secara akademis maupun praktisi literatur. Mungkin karena sifatnya yang terfragmentasi dan kurang berteori.

Kennedy (2014:689), menjelaskan mengapa istilah tersebut tampaknya dipahami secara longgar di dalam literatur. Para profesional menganggap bahwa CPD sebagai pelatihan, sebagai cara yang dilakukan guru untuk tetap mengikuti perkembangan dan untuk meningkatkan kompetensi (Friedman & Phillips, 2004). Lebih lanjut Friedman & Phillips menyatakan bahwa CPD adalah cara belajar seumur hidup; sarana untuk membangun karir dan pengembangan pribadi seseorang; akuntabilitas dari kualitas layanan, dan jaminan tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi sebagai pendidik profesional di mata publik.

CPD adalah istilah yang mulai banyak digunakan di berbagai bidang, misalnya pendidikan medis, hukum, teknik, profesi keuangan, dan profesi lainnya (Jindal-Snape *et al.*, 2009). Istilah CPD sering digunakan bergantian dengan pembelajaran seumur hidup (Jindal-Snape *et al.*, 2009), meskipun konsepnya pembelajaran sepanjang hayat jauh lebih luas dan dapat mencakup segala macam pembelajaran (Muijs & Lindsay, 2008).

Berbagai definisi dan tujuan CPD telah dirumuskan secara berbeda-beda oleh organisasi profesi maupun asosiasi. Sebagian besar definisi menekankan perolehan secara terus menerus dari pengetahuan yang diperlukan, keterampilan dan nilai-nilai yang relevan dengan profesi masing-masing atau asosiasi itu.

Menurut Friedman & Woodhead (2008:1), menyatakan bahwa definisi yang paling umum digunakan berasal dari Dewan Industri Konstruksi (CIC), yang mendefinisikannya sebagai: *“The systematic maintenance, improvement and broadening of knowledge and skills, and the development of personal qualities necessary for execution of professional and technical duties throughout the individual’s working life.”* Maksudnya adalah pemeliharaan yang sistematis, peningkatan dan perluasan pengetahuan, keterampilan, serta pengembangan kualitas pribadi yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas profesional dan teknis di seluruh kehidupan kerja individu.

Definisi CIC tersebut telah diadopsi oleh banyak organisasi lain, seperti Dewan Teknik Inggris, Federasi Farmasi Internasional (Belanda), Jaringan Penelitian Asosiasi Profesional (PARN) dan

Royal College of, Ahli Bedah Hewan (RCVS) (Dewan Teknik Inggris, 2012; Internasional Federasi Farmasi, 2002; Jaringan Riset Asosiasi Profesional, 2012; RCVS, 2012). Dalam pendidikan di Inggris, CPD ini menjadi perhatian oleh Departemen Pendidikan dan Keterampilan (DfES), sekarang dikenal sebagai Departemen Pendidikan, dan Badan Pelatihan dan Pengembangan Sekolah (TDA), sekarang Badan Pengajaran (TA). DfES mendefinisikan program CPD sebagai: “sejumlah kegiatan yang meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau pemahaman guru, dan efektivitas guru di sekolah” (Bubb, 2004). Day & Sachs (2005) mendefinisikan istilah CPD sebagai: *“all the activities in which teachers engage during the course of a career which are designed to enhance their work.”* Maksudnya adalah semua kegiatan yang dilakukan guru selama perjalanan karir yang

dirancang untuk meningkatkan pekerjaan mereka. Berdasarkan definisi tersebut bahwa CPD berfokus pada pembelajaran yang dilaksanakan guru dan dampaknya pada praktik.

Sedangkan Badan Pengajaran (TA) memberikan definisi CPD sebagai pengembangan guru secara reflektif. *CPD programme is a reflective activity designed to improve an individual's attributes, knowledge, understanding and skills* (Training and Development Agency for Schools, 2008). Artinya Program CPD merupakan kegiatan reflektif yang dirancang untuk meningkatkan atribut individu, pengetahuan, pemahaman dan keterampilan.

CPD dapat diterjemahkan sebagai pengembangan keprofesional berkelanjutan. Lynn & Glosiene 2007 (dalam Sudarsono, 2010) mengemukakan definisi (CPD) sebagai berikut:

Continuing professional development (CPD) sometimes referred to as continuing professional education (CPE), in a library/information context, is the process by which library and information specialists maintain a professional competence throughout their careers. It has been more fully defined as: A career-long process of improving and updating the skills, abilities and competencies of staff by regular in-service training and education, supported by external courses (Prytherch, 2005) and, in a more general professional context, as: The systematic maintenance, improvement and broadening of knowledge and skills and the development of personal qualities necessary for the execution of professional and technical duties throughout the practitioner's working life.

Berdasarkan definisi di atas dapat dijelaskan bahwa, CPD dalam konteks pendidikan merupakan proses di mana kompetensi profesional guru dipertahankan di sepanjang karier mereka. Secara singkat CPD merupakan upaya mengoptimalkan diri sebagai orang yang profesional, karena dengan CPD seseorang dapat: (1) Memelihara dan mengembangkan kompetensinya dalam bekerja; (2) Menjadi kompetitif dalam persaingan di lapangan kerja; (3) Menunjukkan komitmen pribadi pada tugas yang akan datang; dan (4) Menghindarkan diri dari

kejenuhan dalam mengelola perubahan dengan menghadirkan tantangan intelektual yang baru serta menggairahkan. CPD adalah pembelajaran terencana, refleksi dari karir seorang profesional. CPD tidak sekadar tambahan dalam bekerja atau terjadi pada satu tahapan kerja saja, namun harus dilakukan secara sistematis selama seseorang meniti karir.

Berdasarkan Permenegpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 yang dimaksud dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. PKB merupakan salah satu komponen pada unsur utama yang kegiatannya diberikan angka kredit. Sedangkan, unsur utama yang lain, sebagaimana dijelaskan pada bab V pasal 11, adalah: (a) Pendidikan, (b) Pembelajaran/bimbingan dan (c) Penunjang.

Unsur kegiatan *Continuing Professional Development* (pengembangan keprofesian berkelanjutan) terdiri dari tiga macam kegiatan dapat dilihat pada Tabel. 1 berikut ini:

Tabel. 1
Unsur Kegiatan *Continuing Professional Development*

No	Aspek <i>Continuing Professional Development</i>	Indikator Pengembangan
1	Pengembangan diri	1. Mengikuti diklat fungsional 2. Melaksanakan kegiatan kolektif guru
2	Publikasi ilmiah	1. Membuat publikasi ilmiah atas hasil penelitian 2. Membuat publikasi buku
3	Karya inovatif	1. Menemukan teknologi tetap guna 2. Menemukan/menciptakan karya seni 3. Membuat/modifikasi alat pelajaran 4. Mengikuti pengembangan penyusunan standar pembelajaran, pedoman pembuatan soal dan sejenisnya

Sumber: (Boud & Hager, 2012)

CPD dianggap tepat sebagai sarana untuk pengembangan guru karena mampu menselaraskan praktik profesional di dalam kelas (Boud & Hager, 2012). Bahkan partisipasi dan keterlibatan setiap orang harus dilakukan dari berbagai jenis pekerjaan dan profesi. Misalnya, untuk menjadi pengacara harus memenuhi syarat sebagai mentor, mengikuti program CPD (Hansman, 2016). Seorang medis dapat berpraktik secara legal dan aman, tentunya harus mengikuti kegiatan belajar tertentu (Round *et al.*, 2012).

CPD dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi profesional seseorang guru, dan cara pandangnya terhadap karir. Dalam pendidikan sebagai suatu profesi yang menuntut profesionalitas dan kompetensi tinggi, Guskey (2014:42) dan Livingston (2014), berpendapat bahwa tidak ada pendekatan yang mampu mewujudkan hal itu, kecuali dengan mengikuti CPD. Smith, Pedulla, & Meeks (2009:1321-1326), mengklaim bahwa pengembangan profesional dalam pendidikan berkelanjutan tidak memiliki "jalur tetap". Meskipun ada model berbeda yang diusulkan dalam literatur, Herbert & Rainford (2017), CPD yang mengubah seseorang dari pemula menjadi ahli diturunkan dari praktik, refleksi, dan dalam mengeksplorasi lebih dalam bidang praktik seseorang.

Kerajinan (2000), menyebutkan beberapa alasan untuk melakukan CPD, yaitu: meningkatkan keterampilan terkait pekerjaan pada kelompok atau individu; untuk mendorong pengembangan karir dan keamanan/promosi pekerjaan; pekerjaan kepuasan; memungkinkan guru untuk mempersiapkan perubahan; meningkatkan profesional pengetahuan dan pemahaman guru.

b. Tujuan CPD

Secara umum tujuan CPD bagi guru adalah sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan pada setiap jenjang pendidikan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan mutu

pendidikan. Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang mana kompetensi tersebut diperoleh melalui pendidikan profesi. Semua kompetensi guru yang telah disebutkan itu memiliki keterkaitan satu dengan yang lain karena guru sebagai teladan (Utama, Dhieni, & Sumantri, (2022:354). Guru harus mampu memberikan pembelajaran yang tepat dan maksimal dengan pengetahuan tentang cara mendidik secara mendalam sesuai dengan bidang keahliannya serta memiliki kepribadian dan kemampuan sosial yang baik (Farida Mayar *et al.*, 2019; Hibana, 2021 dalam Utama, Dhieni, & Sumantri, 2022:354). Kompetensi pedagogi sangat penting dimiliki oleh setiap guru. Kompetensi guru merupakan hasil kompilasi dari kemampuan-kemampuan dalam berbagai jenis, dapat berupa seperangkat pengetahuan atau keterampilan, dan perilaku yang harus dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya (Holst & Pihlaja, 2011; Taib & Mahmud, 2021).

Guru haruslah memiliki perilaku dan kompetensi yang profesional untuk mengembangkan siswa secara utuh sesuai dengan potensinya. Guru disyaratkan menguasai berbagai kemampuan, terutama kompetensi pribadi, sosial, profesional, pedagogik agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan profesi yang dijalani (Wulandari & Kustiawan, 2018). Praktik terbaik dalam pengembangan profesional akan melahirkan tugas dan tanggungjawab yang sungguh dalam bekerja, meningkatnya kompetensi, kepemimpinan partisipatif, intervensi intensif, partisipasi kelompok guru, dan evaluasi formatif (Redman *et al.*, 2018). Penelitian Phoebe yang menunjukkan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat menjadikan guru memiliki kompetensi tingkat tinggi dalam pengetahuan konten dan pedagogi, lingkungan belajar dan keragaman peserta didik, kurikulum dan perencanaan, serta penilaian dan pelaporan (Gallego & Caingcoy, 2020). Guru perlu memiliki keterampilan yang kesinambungan serta

dukungan pengembangan professional. Program pengembangan guru dikembangkan dan berhasil digunakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan praktik guru yang berpartisipasi selama tahun pertama pelaksanaannya. program pengembangan guru memiliki dampak positif pada praktik dalam pembelajaran (Dzamesi & van Heerden, 2020; Unlu, 2018). Program pelatihan untuk persiapan kepemimpinan sekolah dan Program pelatihan untuk guru fokus pada penyediaan transisi yang efektif ke dalam peran utama, meningkatkan sistem penilaian dan membangun basis pengetahuan yang sistematis (Tang, 2018). Oleh karena hal tersebut pengembangan diri bagi guru perlu kesadaran dan harus dilakukan secara nyata agar setiap guru memiliki kompetensi-kompetensi untuk menjalankan perannya dalam dunia pendidikan.

Banyak bukti yang mendukung pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas dan efisiensi guru (Buchanan *et al.*, 2006; McDonald, 2009), serta berbagi praktik yang baik antara guru (Muijs & Lindsay, 2008; Nicolaidou & Petridou, 2011). Friedman & Woodhead (2008) mengidentifikasi tiga tujuan menjalani program CPD, yaitu: 1) meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi, 2) meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilan, dan 3) mengembangkan kualitas pribadi untuk melaksanakan tugas profesional dan teknis.

Tujuan akhir dari pengembangan guru adalah untuk meningkatkan pembelajaran siswa dan akan linier dengan pencapaian hasil belajar siswa. Berkaitan dengan pengelolaan pendidikan, program CPD memberikan peluang untuk pengembangan kualitas kepemimpinan dan keterampilan yang penting untuk meningkatkan kualitas dan standar praktik sekolah (Hargreaves, 2000). Beberapa model penerapan CPD ini telah diperkenalkan di banyak negara Barat dengan manfaat nyata dalam profesionalisme dan peningkatan berkelanjutan di sekolah (Gerhard Huber, 2004; McLay & Brown, 2003; Spillane *et al.*, 2004).

Telah dikemukakan bahwa program CPD memiliki dampak positif dan bernilai tinggi secara luas bagi pengembangan pendidikan dan proses pembelajaran, dan tidak hanya membantu guru dan murid saja (Alexandrou *et al.*, 2005; Dean, 1991).

Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa pengembangan profesional tersebut berperan penting dalam meningkatkan kemampuan guru dalam hal praktik mengajar di kelas. Borko (2004), mengemukakan bahwa dampak positif dan nyata dari program CPD pada praktik guru di kelas, meningkatnya pengetahuan, kolaborasi dan kemampuan untuk memberikan standar pengajaran yang sangat ideal.

Selanjutnya, program CPD diyakini secara luas sebagai landasan pendidikan pembaruan bagi para guru. Boyd (2005), menyatakan bahwa program pengembangan profesional adalah inti dari sebagian besar kemajuan yang dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas sekolah.

C. Continuing Program Development dan Pencapaian Kualitas Pembelajaran

Menurut Michael Eraut sebagaimana dikutip Payong (2011:47), menyatakan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan suatu bentuk akuntabilitas moral, karena sebagai profesional guru sejatinya memiliki: 1) komitmen moral untuk melayani kepentingan siswa melalui refleksi terus menerus terhadap praktik profesionalnya sehingga dapat diketahui manakah yang terbaik yang dapat diberikan kepada siswa, 2) kewajiban profesional untuk meninjau secara berkala efektivitas dari praktik pembelajaran sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran, manajemen dan pedagogi, dan 3) kewajiban profesional untuk mengembangkan secara terus menerus pengetahuan-pengetahuan praktis baik melalui refleksi pribadi maupun melalui interaksi dengan teman-teman sejawat.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru-guru madrasah dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan yang dilakukan di madrasah yang ditunjuk, perkumpulan guru (KKG, MGMP, MKKS), penelitian kolaboratif, penelitian tindakan kelas, praktik mengajar bersama dalam bentuk *lesson study*, *workshop*

dan pelatihan-pelatihan fungsional lainnya. Tidak sedikit guru yang mengalami kendala dalam usahanya mengembangkan keprofesian berkelanjutan terutama dalam hal penelitian dan penulisan karya ilmiah. Menurut Bambang Sumardjoko telah melakukan kajian tentang model penguatan guru bersertifikasi melalui pemaknaan profesionalisme. Penelitian ini dilakukan pada guru-guru SMA Negeri di Sukoharjo Jawa Tengah) menunjukkan bahwa faktor dterminan penyebabnya adalah kurangnya kemampuan guru dalam melakukan penelitian tindakan kelas dan menulis karya ilmiah lainnya.

Sedangkan menurut Sulistya mengemukakan penyebab rendahnya kemampuan guru mengembangkan dirinya adalah: (1) guru tidak disiapkan untuk memiliki kemampuan menulis karya ilmiah; (2) pemerintah tidak memberikan dukungan dana untuk pelatihan; (3) penulisan karya ilmiah tidak didesain dalam pelatihan guru yang tepat dan aplikatif; (4) tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik, sehingga memiliki sedikit waktu untuk melakukan penelitian (Kompas, 22 April 2014, hal 14).

Keberhasilan pengembangan keprofesionalan guru dapat dilihat dari meningkatnya kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Kinerja guru yang terkait dengan pembelajaran dapat dikelompokkan menjadi empat bagian, yaitu: 1) merencanakan pembelajaran, 2) mengelola pembelajaran, 3) melaksanakan pembelajaran, dan 4) mengevaluasi atau menilai hasil-hasil pembelajaran.

Kinerja guru MAN dan MAS yang sudah tersertifikasi belum banyak mengalami perubahan yang signifikan terhadap kehadiran guru setelah sertifikasi dibandingkan dengan sebelum sertifikasi, biasanya rajin dan tepat waktu tetap rajin dan tepat waktu. Kebiasaan datang terlambat dan sering izin hanya datang tepat waktu setelah pembinaan dan pengarahan dari atasan. Dilihat dari daftar hadir baru mencapai 70 persen yang hadir tepat waktu dari jam mulai pembelajaran pada hari efektif. Keadaan ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Murwati (2014), dalam penelitiannya yang berjudul tentang pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Hasil penelitian tersebut

menyatakan bahwa sertifikasi berpengaruh dalam meningkatkan kerja dan kinerja guru.

Dalam hal menyusun perangkat pembelajaran atau administrasi guru merupakan dokumen perencanaan yang mencerminkan kesiapan mengajar dan perencanaan guru sesuai dengan kondisi kelas. Penyusunan administrasi guru MAN dan MAS berupa RPP, silabus, program semester, dan program tahunan di sekitar 70-75% guru sertifikasi yang membuat administrasi guru lengkap pada awal semester. Sedangkan 30% lainnya membuat tetapi belum lengkap dan membuat setelah mendapat pengarahannya dan tekanan dari atasan. Keadaan ini masih sama dengan sebelum sertifikasi. Keadaan ini tidak sesuai pendapat Slamet & Rita (2010:55-64), yang menyatakan bahwa guru-guru mengalami peningkatan kompetensi profesional terutama dalam hal penyusunan RPP.

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran terjadi peningkatan meskipun tidak signifikan yaitu menggunakan TIK untuk media pembelajaran dan mencari materi pembelajaran terbaru. Guru-guru sertifikasi tersebut mayoritas sudah mempunyai *laptop* untuk sarana pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pendapat Gulru Yuksel (2011:666-671), dalam penelitiannya berjudul *In Search of Pre-Service EFL Certificate Teachers Attitudes Toward Tecnology*, yang menyatakan bahwa teknologi komputer atau TIK merupakan alat mencapai tujuan pendidikan dan pengembangan profesi guru.

Keberhasilan pembelajaran efektif membutuhkan pengelolaan kelas dan kualitas pelayanan yang baik dan menyenangkan. Guru profesional adalah guru yang memiliki kemampuan untuk melayani, menghadapi dan memberi penanganan yang tepat kepada semua siswa. Keadaan ini belum maksimal dilakukan oleh guru-guru sertifikasi. Setiap ada pemberkasan sertifikasi, ada sebagian guru meninggalkan kelas dengan hanya memberi tugas pada siswa. Hal tersebut menyebabkan siswa ramai di kelas dan berkeliaran di luar. Penelitian Saepudin & Marlina (2013:162-171), tentang *The Effect of Institution Service Quality on Student Satisfaction of SMPN 3 Cibadak*, menyatakan bahwa kualitas layanan dalam suatu lembaga pendidikan sangat berpengaruh terhadap kepuasan

siswa. Menurutnya, aspek yang dominan yang mempengaruhi kepuasan siswa adalah aspek keandalan (*reliability*) dan tanggungjawab (*responsiveness*).

1. Pembinaan Guru

Istilah pembinaan guru sebenarnya berasal dari kurikulum SD, SMP dan SMA tentang pembinaan guru yang dilaksanakan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2004:19). Dalam beberapa literatur kepustakaan, baik Indonesia maupun asing, pembinaan ini sering diistilahkan dengan supervisi.

Foster & Seeker (2001;1) dalam Arif Rahman (2009;14) menyatakan bahwa pembinaan (*coasting*) adalah upaya berharga untuk membantu orang lain mencapai kinerja puncak. Thoha (2002:7), mengemukakan bahwa pembinaan merupakan penyempurnaan yang berencana di dalam suatu organisasi.

Pembinaan harus dilakukan pada semua guru. Pada sekolah kejuruan misalnya pembinaan didefinisikan sebagai *“the focus is on teachers and teaching rather than instruction and training. Taht is, the responsibility is in the teaching and assessment of vocational studies. The term teacher rather than instructor or trainer better captures the complex array of practices which make up educational work in vocational contexts* (Robertson, 2008:2). Maksudnya adalah fokusnya adalah pada guru dan pengajaran daripada instruksi dan pelatihan. Artinya, tanggungjawab ada dalam pengajaran dan penilaian studi kejuruan. Istilah guru daripada instruktur atau pelatih lebih baik praktik yang membentuk keahlian konteks kejuruan.

Pembinaan guru mempunyai esensi *profesional growth*. Sesuai esensi pokoknya adalah keahlian teknik (*profesioanal technical expertise*) serta perlu ditunjang oleh kepribadian dan sikap profesional. Dengan pembinaan ini guru diharapkan dapat mengenal hambatan-hambatan, baik yang di luar maupun di dalam situasi hidup dan kerjanya, melihat segi positif dan negatifnya, serta menemukan pemecahan masalah yang mungkin. Melalui sistem pembinaan diharapkan ada suatu sistem bantuan profesional guru secara terus menerus, sehingga mutu proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru terjebarkan

secara sistematis mulai dari *planning, organizing, actuating dan evaluating* menuju pembelajaran yang bermutu.

Pembinaan sinonim dengan pemberdayaan, yaitu suatu usaha untuk mempertinggi kecakapan guru dalam pengembangan profesinya. Oleh sebab itu, kemampuan mengajar guru perlu memperoleh pembinaan supaya mereka memiliki kewenangan mengajar sesuai dengan tuntunan zaman. Guru dituntut lebih kritis dan memberi layanan aktif dalam menjalankan tugasnya, pembinaan terhadap mereka menjadikan guru bukan sekedar pelaksana teknis, melainkan seorang petugas profesional yang mengerti dan memahami bagaimana seharusnya memberi layanan belajar kepada para siswa.

Bantuan profesional kepada guru menjadikan mereka memperoleh kesempatan untuk mempelajari kembali tugas-tugasnya sesuai perkembangan baru. Bantuan profesional menjadikan guru seorang yang bekerja sesuai dengan standar profesional, bantuan profesional menyebabkan guru mempelajari kembali cara-cara bekerjanya sesuai kesanggupan membuat keputusan sendiri dalam menjalankan tugasnya. Supervisi bantuan profesional merupakan layanan pemberdayaan kepala sekolah yang diberikan kepada guru untuk mempertinggi kinerjanya. Pemberdayaan dapat dimulai dengan mengenali kelebihan dan kekuatan setiap orang. Sebagai supervisor, kepala sekolah kemudian memanfaatkan setiap kelebihan guru yang bermanfaat untuk peningkatan mutu.

Depdikbud (2004:125), secara terminologis, pembinaan guru sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik sekolah dan pengawas serta pembina lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.

Pembinaan mencakup segala usaha, tindakan dan kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas beragama baik dan bidang tauhid, bidang peribadatan, bidang akhlak dan bidang kemasyarakatan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pembinaan adalah suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdayaguna berhasil guna untuk memperoleh hasil yang

lebih baik. Pembinaan adalah suatu proses, hasil atau pertanyaan menjadi lebih baik, dalam hal ini mewujudkan adanya perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan atas sesuatu.

Berdasarkan penjelasan di atas, pembinaan bermuara pada perubahan ke arah yang lebih baik dari sebelumnya, yang diawali dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan, koordinasi, pelaksanaan dan pengawasan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan dengan hasil yang lebih baik.

Upaya pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilakukan dengan beberapa, yaitu cara pengembangan diri, penulisan karya ilmiah, dan karya inovatif. Upaya pengembangan diri dapat dilakukan melalui MGMP, diklat, pelatihan workshop, seminar dan sebagainya. Bentuk karya tulis ilmiah yaitu laporan hasil penelitian (PTK), artikel ilmiah, modul/diklat, karya terjemahan dan presentasi di forum ilmiah. Bentuk karya inovatif yaitu menemukan teknologi tepat guna, menciptakan karya seni, dan membuat alat peraga/pratikum.

Upaya pengembangan diri yang dilaksanakan sesuai dengan pendapat Alibakhshi & Dehviri (2015:29-42), dalam penelitiannya berjudul *EFL Teachers Perceptions of Continuing Professional Development: A Case of Iranian High School Teachers*, yang menyatakan bahwa pengembangan profesional memerlukan keterampilan, pembelajaran secara berkesinambungan, pembelajaran untuk kebutuhan dan revitalisasi profesional, serta melalui bekerja, pendidikan formal dan menghadiri kegiatan-kegiatan untuk pengembangan profesi.

CD pembelajaran untuk mapel Bahasa Inggris dan contoh-contoh poster untuk mapel Bahasa Indonesia. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian Setyarahajoe & Irtanto (2013:252-261) yang berjudul, *The Competence of Teacher as Human Recouses at Senior High School of Kediri City East Java Province* menyatakan bahwa tingkat kompetensi guru cukup terutama kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Di antara empat kompetensi tersebut guru

memiliki kelemahan dalam kompetensi profesional yang terlihat pada indikator penulisan karya ilmiah.

Untuk mendukung pengembangan keprofesioanalan guru sangat diperlukan dukungan dari kepala madrasah. Kepala madrasah harus selalu memberikan motivasi dan dukungan positif terhadap guru-guru untuk pengembangan keprofesiannya. Bentuk dukungan kepala madrasah dapat berupa dukungan moral dan material. Bentuk dukungan moral yaitu dengan memberikan pengarahan, pembinaan, memotivasi, evaluasi dan monitoring. Sedangkan bentuk dukungan material seperti mendatangkan pengawas dan guru tamu, memfasilitasi dan mendanai pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah sesuai pendapat Smith & Thomson (2009) dalam penelitiannya yang berjudul, *A Monitoring and Evaluation Framework for Transformative Sustainability Program in Secondary Schools* yang bertujuan untuk mengetahui perkembangan keprofesian guru menuju keberhasilan.

Tujuan pembinaan dan pengembangan guru pada satuan pendidikan/sekolah adalah meningkatnya kemampuan dan karir guru sehingga dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru sehingga dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru satuan pendidikan/sekolah yang profesional. Tujuan tersebut mengimplikasikan pentingnya pembinaan kualifikasi, kompetensi dan peningkatan karir guru. Kualifikasi dan kompetensi profesional guru diharapkan berdampak terhadap peningkatan kinerja dan hasil kerjanya. Sedangkan pengembangan karir diharapkan berdampak terhadap kesejahteraannya. Pembinaan guru efektif dilakukan menggunakan model *lesson study*.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) merupakan salah satu aspek penting dalam konteks pendidikan dan pembelajaran di mana seorang guru harus terus mengembangkan diri, baik dari segi ilmu pengetahuan maupun keterampilan dalam mengajar. Dalam Islam, pengembangan diri atau peningkatan kemampuan, baik dalam aspek duniawi maupun ukhrawi, sangat dianjurkan. Hal ini mencakup pentingnya belajar sepanjang hayat, yang

diimbangi dengan penerapan nilai-nilai Islam. Beberapa ayat Al-Qur'an menunjukkan pentingnya usaha berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas diri, dan ini relevan dengan konsep pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi seorang guru.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan menurut Islam sangat terkait dengan konsep ilmu dan ikhtiar (usaha). Dalam Islam, belajar tidak terbatas pada usia atau waktu tertentu, tetapi berlangsung sepanjang hayat. Seorang guru, sebagai pendidik, tidak hanya dituntut untuk menguasai pengetahuan yang ada pada waktu tertentu, tetapi juga harus berusaha untuk terus memperbaharui dan mengembangkan dirinya. Oleh karena itu, Islam mengajarkan untuk selalu berusaha mengejar ilmu yang bermanfaat dan terus meningkatkan kualitas diri.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an:

فَتَعَلَى اللَّهِ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَى إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

"Dan katakanlah: 'Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan.'" (Taha: 114)"

Ayat ini menunjukkan bahwa Allah memerintahkan umat-Nya untuk selalu meminta tambahan ilmu pengetahuan. Dalam konteks guru, ayat ini mengingatkan bahwa profesi mengajar bukanlah pekerjaan yang selesai setelah memperoleh pendidikan formal atau sertifikasi tertentu. Sebagai seorang guru yang profesional, ia harus terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya agar dapat memberikan yang terbaik bagi siswa.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam Islam juga melibatkan peningkatan kualitas diri dalam aspek spiritual, moral, dan profesional. Dalam hal ini, pengembangan profesi seorang guru tidak hanya terbatas pada keterampilan mengajar, tetapi juga mencakup pembentukan karakter yang lebih baik, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

"Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri." (Ar-Ra'du: 11)"

Ayat ini menunjukkan bahwa perubahan positif dalam diri seorang guru, termasuk dalam profesinya, dimulai dari kemauan untuk berubah dan berkembang. Seorang guru yang terus berusaha memperbaiki diri, baik dalam aspek keilmuan maupun dalam hal akhlak, akan mampu menciptakan perubahan positif dalam diri siswa.

Ayat-ayat di atas mengandung makna bahwa sebagai seorang guru, tidak ada titik akhir dalam proses pembelajaran dan pengembangan. Pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan prinsip ikhtiar dalam Islam, yang mengajarkan agar setiap individu terus berusaha dan berdoa untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Guru, sebagai sumber ilmu bagi siswa, harus mencontohkan sikap untuk terus belajar dan berusaha memperbaiki dirinya. Pengembangan keprofesian ini bukan hanya untuk kepentingan pribadi, tetapi juga untuk kemajuan umat, karena ilmu yang berkembang akan terus memberi manfaat bagi banyak orang.

Selain itu, guru yang terus mengembangkan dirinya juga sejalan dengan tuntutan Islam untuk menyebarkan ilmu yang bermanfaat. Rasulullah SAW bersabda:

"Barangsiapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga." (HR. Muslim)"

Hadis ini menegaskan bahwa usaha untuk terus mengembangkan ilmu adalah amal yang sangat dihargai dalam Islam, dan bagi seorang guru, hal ini merupakan bagian dari ibadah yang terus menerus membawa manfaat bagi dirinya dan orang lain.

Dalam Islam, pengembangan keprofesian berkelanjutan sangat ditekankan karena merupakan bagian dari ibadah dan ikhtiar yang terus menerus. Seorang guru yang profesional diharapkan tidak hanya mengajarkan ilmu pengetahuan,

tetapi juga memiliki semangat untuk terus meningkatkan diri dalam segala aspek. Ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis Rasulullah SAW mengingatkan kita bahwa ilmu adalah sesuatu yang harus terus dikejar, dan setiap usaha untuk belajar dan berkembang adalah jalan menuju kebaikan di dunia dan akhirat.

Tujuh kata kunci dalam *lesson study* adalah: (1) pembinaan profesi, (2) pengkajian belajar, (3) kolaborasi, (4) berkemajuan, (5) kolegalitas, (6) *mutual learning*, dan (7) komunitas belajar. *Lesson study* bertujuan untuk melakukan pembinaan pembinaan profesi guru secara berkelanjutan agar terjadi peningkatan keprofesionalan guru terus menerus. Kalau tidak dilakukan terus menerus, maka keprofesionalan dapat menurun seiring dengan bergantinya waktu. Pembinaannya melalui pengkajian pembelajaran secara terus menerus dan berkolaborasi. Pengkajian pembelajaran harus dilakukan secara berkala, misalnya seminggu sekali, karena membangun komunitas belajar adalah membangun budaya yang memfasilitasi anggotanya untuk saling belajar, saling koreksi, saling menghargai, saling bantu, dan saling menahan ego.

Ciri-ciri pembinaan adalah:

- 1) Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mencapai setinggi-tingginya tingkat kematangan dan tujuan pembinaan.
- 2) Prosedur pembinaan dirancang sedemikian rupa agar tujuan yang hendak dicapai terarah.
- 3) Pembinaan sebagai pengatur proses belajar harus merancang dan memilih peristiwa sesuai dengan anak binaan.
- 4) Pembinaan diartikan sebagai usaha menata kondisi yang pantas (Suyatno, 2007:180).

Program pembinaan profesionalisme guru di tingkat Kabupaten dilaksanakan melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat Kabupaten. Keterlibatan guru dalam penyusunan kurikulum telah menuntut kreativitas berpikir guru mata pelajaran dalam menyusun kurikulum (silabus dan rencana pembelajaran) meliputi: pengembangan tujuan, materi, metode, dan evaluasi pembelajaran yang cocok untuk dikembangkan sesuai dengan kondisi sosial dan budaya lingkungan sekolah masing-masing. Selama ini

fungsi kegiatan MGMP guru-guru madrasah dipandang kurang efektif dan dianggap hanya buang-buang waktu saja. Pandangan ini dipertegas dengan adanya beberapa kasus di madrasah di mana salah seorang guru tidak diizinkan mengikuti kegiatan MGMP, karena pihak sekolah menganggap tidak penting, hanya pemborosan biaya dan mengganggu kegiatan belajar siswa di sekolah. Di pihak lain dana bantuan pemerintah sangat terbatas untuk membeayai kegiatan MGMP.

Dalam hal ini Menurut Reymond (2000:153), menyatakan sebagai berikut:

The teacher training programs should be designed in a way that is more in keeping with professional logic; in other words, they must allow candidates to develop the competencies required to actually practise the profession. The logic of the teaching subject should no longer be the dominant force in designing teacher training programs consistent with professionalization.

Pendapat di atas menggambarkan bahwa program pendidikan dan pelatihan guru harus dirancang dengan cara yang lebih sesuai dengan logika profesional. Dengan kata lain, para guru harus mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk benar-benar mempraktikkan logika profesional sesuai dengan mata pelajaran secara profesional.

Selanjutnya Departement of Education and Early Childhood Development (2010:6), *“Coaching teachers in effective instruction provides a means for coaches to self assess their own performance and to identify areas for growth. It demonstrates developmental trajectory for improvment and support coahces to set challengging goals for their own profesional development.”*

Pembinaan guru harus dilakukan secara efektif bertujuan untuk menilai kinerja. Salah satu model yang digunakan untuk melakukan pembinaan efektif kepada guru salah satunya adalah menggunakan model *lesson study*. *Lesson study* merupakan kerja kolektif sekelompok guru (anggota MGMP), bisa dengan siswa dan guru. Penyusunan rencana pembelajaran (*planning*) dapat dikerjakan secara bersama-sama, diimplementasikan dengan menunjuk salah satu anggota sebagai guru model, guru lain dan pakar bertindak sebagai

observer, kemudian hasil dari observasi tersebut dianalisis (melalui tahapan *reflecting*) secara bersama-sama.

Lesson study mempunyai pengertian belajar pada suatu pembelajaran. Seorang guru atau calon guru bisa belajar tentang bagaimana melakukan pembelajaran pada mata pelajaran tertentu melalui tampilan pembelajaran yang ada (live/real/merekam video). Guru bisa mengadopsi metode, teknik, ataupun strategi pembelajaran, penggunaan media dan sebagainya, yang diangkat oleh guru panampil untuk ditiru atau dikembangkan di kelasnya masing-masing. Guru lain/pengamat perlu melakukan analisis untuk menemukan kelebihan dan kelemahannya kelas pembelajaran tersebut dari waktu ke waktu. Hasil analisis ini sangat diperlukan sebagai bahan masukan bagi guru panampil lewat perbaikan atau lewat profil pembelajaran tersebut, guru pengamat bisa belajar atas inovasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru lain.

Keberhasilan *lesson study* dapat dilihat pada dua aspek pokok, yaitu: (1) perbaikan pada praktik pembelajaran guru, (2) meningkatkan kolaborasi antar guru. *Lesson study* memberikan banyak hal yang menurut para ahli dianggap efektif dalam merubah praktik pembelajaran, seperti:

- a) Penggunaan materi pembelajaran yang konkrit untuk memfokuskan pada permasalahan yang lebih bermakna.
- b) Mengambil konteks pembelajaran dan pengalaman guru secara eksplisit
- c) Memberikan dukungan pada kesejawatan guru. *Lesson study* memberikan banyak kesempatan kepada para guru untuk membuat bermakna ide-ide pendidikan dalam praktik mengajar mereka, untuk mengubah perspektif mereka tentang pembelajaran dan untuk belajar memilih praktik mengajar mereka dari perspektif peserta didik.

Menurut Santoso (2010:139), langkah-langkah dalam pelaksanaan kegiatan pembinaan dan pelatihan terhadap sumberdaya manusia ini agar terlaksana dengan efektif di antaranya:

- a) Menganalisis kebutuhan lembaga, kebutuhan tugas dan kebutuhan siswa.
- b) Menentukan sasaran dan materi program pembinaan
- c) Menentukan metode dan prinsip yang digunakan

d) Mengevaluasi program pembelajaran

Menurut Djajadisastra, ada beberapa prinsip positif yang perlu dipedomani dalam pelaksanaan pembinaan, yaitu:

- a) Ilmiah, yaitu dilaksanakan secara sistematis, objektif dan menggunakan instrumen.
- b) Kooperatif, artinya terdapat kerjasama yang baik antara pembina dengan guru.
- c) Konstruktif, artinya dalam pelaksanaan pembinaan hendaknya mengarah pada perbaikan.
- d) Realistik, sesuai dengan keadaan yang dialami.
- e) Progresif, dilaksanakan selangkah demi selangkah.
- f) Menimbulkan perasaan aman bagi para guru.
- g) Memberikan kesempatan kepada pembina dan untuk introspeksi diri.

2. Model-model Pembinaan Guru

Sistem pembinaan profesional guru merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan, sikap, dan keterampilan guru sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Pemerintah melalui proyek pendidikan telah melaksanakan programnya yaitu dengan mengadakan sistem pembinaan profesional melalui penataran dan pelatihan. Pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi (PTBK) bagi dilaksanakan dalam dua model, yaitu pelatihan klasikal dan menggunakan wahana pertemuan MGMP.

a) Model Klasikal

Model klasikal adalah pelatihan yang diselenggarakan secara kelas di mana peserta dikelompokkan berdasarkan hasil tes kompetensi. Model ini memang lebih efektif untuk meningkatkan kemampuan guru, namun memerlukan biaya besar dan guru harus meninggalkan tempat kerja. Oleh karena itu, model ini difokuskan bagi guru-guru yang lokasi sekolahnya di daerah terpencil, sehingga sulit atau bahkan tidak mungkin mengikuti pola MGMP yang dilaksanakan tiap seminggu sekali.

Model klasikal juga difokuskan untuk menghasilkan narasumber pada pertemuan MGMP. Oleh karena itu, diupayakan beberapa guru yang mendapatkan skor tes kompetensi bagus dan tinggi di kota dapat ikut pola klasikal, dengan harapan nantinya akan menjadi narasumber pada pola MGMP di daerahnya.

b) Pola PTBK Melalui Forum MGMP

Sebagai tindak lanjut pembinaan guru, Dikbud telah menetapkan empat langkah prioritas: 1) mengatur sistem manajemen pendidikan, 2) meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan, (3) meningkatkan penyebaran dan penerapan pemerataan sehingga setiap orang berkesempatan untuk memperoleh pendidikan, dan 4) meningkatkan penguasaan dan penerapan teknologi informasi dan komunikasi. Terdapat 3 (tiga) program utama untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan, yaitu: 1) akreditasi dan persamaan gelar di universitas (standar kualifikasi guru), 2) seminar dan pelatihan bagi para guru di LPMP dan PPG, dan 3) MGMP untuk mengembangkan profesi.

Berdasarkan kebijakan di atas, widyaiswara sebagai ujung tombak LPMP dalam melaksanakan pelatihan dan pembinaan guru di setiap tempat, memiliki peran yang sangat strategis. Widyaiswara yang memiliki tugas dan fungsi pokok sebagai fasilitator dalam pelatihan dan pembinaan guru, dituntut untuk selalu mengembangkan kemampuannya dalam rangka penyelenggaraan pelatihan dan pembinaan yang baik. Metode-metode yang dikembangkan nantinya tidak hanya harus inovatif akan tetapi juga efektif dalam penerapannya di lapangan. Hal ini mutlak dilakukan terlebih berdasarkan laporan awal program SISTTEMMS, kerjasama pemerintah Indonesia dan *Japan International Cooperation Agency* (JICA) pada bulan Mei tahun 2006 yang lalu, di dalam pelatihan guru pada umumnya lebih didominasi oleh pembelajaran dengan model ceramah yang isinya hanya berorientasi pada teori semata (*subject matter*). Peningkatan kompetensi guru harus berbasis pada pendekatan klinis dalam pola yang sistematis.

Proses pelatihan dan pembinaan adalah serangkaian tahapan proses peningkatan kualitas kompetensi guru yang harus memiliki pola atau model yang lebih efektif. Model ini tidak hanya mampu secara bertahap mengarahkan peserta pelatihan pada fase kemandirian, tetapi yang terpenting adalah mendorong penyempurnaan kualitas pelatihan dan pembinaan itu sendiri ke arah yang lebih baik. Sehingga untuk dapat mencapai hal tersebut keberadaan model ini juga harus mampu merevitalisasi peran dan fungsi sekolah sebagai tempat untuk saling belajar, tumbuh dan berkembang.

c) **Model Lesson Study**

Konsep dasar pelaksanaan *lesson study* yang dikembangkan di Jepang merupakan suatu kegiatan pembelajaran dari sejumlah guru dan pakar pembelajaran yang mencakup tiga tahap kegiatan, yaitu: *plann – do – see*, yaitu: perencanaan (*planning*), 2) implementasi (*action*), 3) refleksi (*reflection*) terhadap perencanaan dan implementasi pembelajaran tersebut, dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran (Lewis, 2010:35). Di samping melibatkan guru sebagai kolaborator, dalam *lesson study* juga melibatkan guru LPTK dan pihak lain yang relevan dalam mengembangkan program dan pelaksanaan pembelajaran yang efektif. Secara lebih sederhana, siklus *lesson study* dapat dilakukan dengan serangkaian kegiatan: *planning, doing, seeing* atau *plann- do – see*, (Saito dalam Subandi, 2010: 35).

Selanjutnya Subadi (2010:35), menyarankan empat tahap *lesson study* agar berfungsi sebagai pembinaan guru efektif, maka diharapkan dalam pelaksanaan *lesson study* ini para guru secara kolaboratif melakukan tahap (langkah-langkah) sebagai berikut:

- 1) Melakukan kajian akademik terutama menganalisis masalah pembelajaran, baik dari aspek silabus, kompetensi inti, kompetensi dasar, indikator, tujuan pembelajaran, pengembangan bahan ajar, pengembangan penggunaan multi metode dan multi media, serta pengembangan alat evaluasi.

- 2) Selanjutnya secara kolektif pula guru mencari solusi dan membuat perencanaan berupa RMP (rencana mutu pembelajaran) yang berpusat pada kegiatan siswa.
- 3) Pelaksanaan pembelajaran di kelas sedang guru yang lain sebagai *observer* (mengamati kegiatan siswa dan kegiatan guru).
- 4) Dilanjutkan dengan diskusi pasca pembelajaran untuk merefleksikannya. Apabila prinsip-prinsip *lesson study* ini dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, dimungkinkan akan berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan pada uraian di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Lesson study* bukan studi mengajar, dan bukan strategi pembelajaran. *Lesson study* merupakan salah satu model pembinaan profesi pendidik melalui pengkajian pembelajaran secara kolaboratif dan berkelanjutan berdasarkan pada prinsip-prinsip kolegalitas dan *mutual learning* untuk membangun komunitas belajar.
- 2) Tujuan *lesson study* adalah untuk: i) memperoleh pemahaman yang baik tentang bagaimana peserta didik belajar dan guru mengajar, ii) memperoleh hasil-hasil tertentu yang bermanfaat bagi para guru lainnya dalam melaksanakan pembelajaran, iii) meningkatkan pembelajaran secara sistematis melalui inquiri kolaboratif, iv) membangun sebuah pengetahuan pedagogis, di mana seorang guru dapat menimba pengetahuan dari guru yang lain.
- 3) Ciri *lesson study* yaitu adanya: i) tujuan bersama untuk jangka panjang, ii) materi pembelajaran yang penting, iii) observasi pembelajaran secara langsung. *Lesson study* memberi banyak manfaat bagi para guru, antara lain: (i) guru dapat mendokumentasikan kemajuan kerjanya, ii) guru dapat memperoleh umpan balik dari anggota komunitas lainnya, iii) guru dapat mempublikasikan dan mendiseminasikan hasil akhir dari *lesson study*.
- 4) Penyelenggaraan *lesson study* dapat dilakukan dalam dua tipe, yaitu: *lesson study* berbasis sekolah dan *lesson study* berbasis MGMP.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa berbagai metode untuk melakukan CPD tentang cara atau metode yang digunakan misalnya, Campbell, Gilroy & McNamara (2004). Beberapa cara dapat dilakukan antara lain melalui lokakarya, kursus, membaca (buku, studi penelitian), observasi kelas, dan kelompok belajar (Richter, Kunter, Klusmann, Lüdtke & Baumert, 2011); kursus dan program universitas, pembelajaran campuran, pertemuan informal, simposium, sekolah musim panas dan seminar (Duşa, 2012); konferensi, konsultasi pelatihan di dalam atau di luar sekolah (De Vries, Jansen & Van De Grift, 2013); penelitian tindakan, pembelajaran jarak jauh, jaringan teman sebaya, pembinaan, pendampingan, bimbingan belajar, refleksi pribadi dan pembelajaran kolaboratif (Herbert & Rainford, 2013), dan portofolio (Mokhele, 2014).

Kennedy (2005) mengusulkan sembilan model CPD yang banyak dilakukan untuk pengembangan keprofesionalan guru, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel. 2 berikut:

Tabel. 2
Sembilan Model *Continuing Professional Development*
(Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan)

No	Model	Description	Purpose
1	<i>Training</i>	• Supports teachers to update their skills & knowledge. • Top-down: prepared & delivered by developers/ or experts. • Teachers are passive learners. • Standard-based & delivered off-site. • Effective means of introducing new knowledge.	Transmissive (Award bearing model was moved by Kennedy in 2014 to the transitional category)
2	<i>Award bearing</i>	• Relies on completion of award-bearing programmes of study. • Validated externally (usually by universities).	

No	Model	Description	Purpose
		• Reflect particular ideologies.	
3	<i>Deficit</i>	• Addresses a perceived deficit in teacher performance. • Criticised as blaming the individuals only and ignoring responsibility of organisations.	
4	<i>Cascade</i>	• Training events disseminated by individual teachers. • Suitable when resources are limited. • Generally, focuses on skill & knowledge, rarely on values. • Skills & knowledge are given priority over attitudes & values. • Neglects the range of learning contexts.	
5	<i>Standards-based</i>	• Connects between teacher effectiveness and student learning. • Relies heavily on a behaviourist perspective of learning, focusing on the competence of individual teachers.	
6	<i>Coaching/mentoring</i>	• Collegiate, but also hierarchical. • One-to-one relationship. • Assessment driven. • Quality of interpersonal relationships is crucial. • Can support either a transmission or a transformative CPD.	Transitional (The category was later renamed as “Malleable”)
7	<i>Community of practice</i>	• Usually involves more than two people, no confidentiality. • Social learning theory: community and	

No	Model	Description	Purpose
		interactions. • Negotiations between participants. • Drawback: some members dominate the interactions	
8	<i>Action research</i>	• The main aim is practitioner development and transformation. • Allow teachers to ask critical questions about their practice. • Leads to transformative practice and professional autonomy	
9	<i>Transformative</i>	• Effective integration of different models. • A range of different conditions required.	Transformative

Sumber: Summarised & adapted from Kennedy (2005)

3. Peningkatan Kinerja Guru melalui Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Banyak batasan yang dikemukakan para ahli mengenai kinerja, namun pada prinsipnya mereka setuju bahwa kinerja mengacu pada suatu proses dalam rangka pencapaian tujuan. *Encyclopedia Britanica* (2014), menjelaskan pengertian kinerja sebagai suatu proses dalam rangka mencapai suatu harapan atau tujuan tertentu. Webster (2016:341), merumuskan pengertian kinerja sebagai tindakan untuk memproses sesuatu. Freemont (2012:102), merumuskan kinerja sebagai proses kerja dari seseorang individu untuk mencapai tujuan yang relevan. Selanjutnya Kamars sebagaimana dikutip Adnan (2019), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang diartikan sebagai kemampuan dan kemauan untuk melakukan sesuatu pekerjaan.

Pendapat lain dikemukakan Heidjrachman (2020:219), mengartikan kinerja dengan prestasi kerja yaitu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam bekerja. Selanjutnya Kast sebagaimana diterjemahkan Ali (2012:49), menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah

hasil kerja masing-masing individu untuk mencapai tujuan yang relevan. Sedangkan di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018:213), kinerja diartikan sebagai: 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, dan 3) kemampuan kerja.

Dalam perspektif manajemen, kinerja dapat dilihat dari karakteristik individu dalam produktivitas kerja. Mondy (2008:259), membagi lima aspek dalam menentukan kinerja individu, yaitu: (1) ciri atau sifat; (2) perilaku; (3) kompetensi; (4) pencapaian hasil; (5) pengembangan potensi.

(1) Ciri atau sifat

Ciri atau sifat yaitu sifat yang dilakukan individu tertentu seperti sikap, penampilan dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Namun banyak kualitas umum yang digunakan bersifat subjektif dan bisa jadi tidak berhubungan dengan pekerjaan atau sulit untuk didefinisikan. Dalam penilaian kinerja karakteristik kepemimpinan, penerimaan publik, sikap terhadap orang, penampilan dan keterampilan.

(2) Perilaku

Perilaku merupakan hal tersebut dilakukan ketika hasil kerja pegawai sulit ditentukan, organisasi bisa mengevaluasi perilaku atau kompetensi orang tersebut yang berhubungan dengan tugas.

(3) Kompetensi

Kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi. Dalam kepemimpinan, kompetensi relevan mengikuti pengembangan bakat, pendelegasian kewenangan, dan keterampilan manajemen kompetensi yang terseleksi untuk kepentingan evaluasi yakni yang berhubungan erat dengan kesuksesan pekerjaan.

(4) Pencapaian

Pencapaian hasil dilakukan jika organisasi menganggap hasil akhir lebih penting dari cara maka pencapaian tujuan menjadi faktor yang tepat untuk di evaluasi. Hasil yang dicapai harus berada dalam kendali individu atau tim dan yang mengarah pada kesuksesan organisasi.

(5) Pengembangan potensi

Pengembangan potensi dilakukan ketika organisasi mengevaluasi kinerja pegawai banyak kriteria yang digunakan berfokus pada masa lalu dan sudut pandang manajemen kinerja. Melalui data masa lalu organisasi harus fokus pada perencanaan masa depan, memasukkan perilaku hasil yang dilakukan untuk pengembangan pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

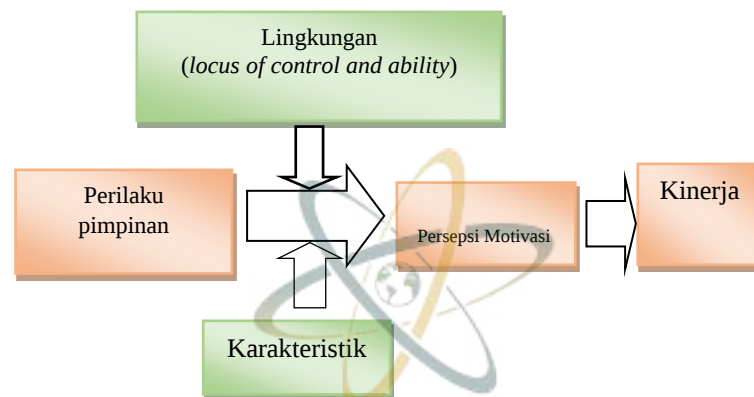
Konsekuensi dari sudut pandang yang berbeda terhadap konsep kinerja sebagaimana telah dikemukakan diatas adalah munculnya beberapa model kinerja di mana setiap model menunjukkan adanya dinamika variabel pembentuk kinerja sebagaimana diuraikan berikut ini:

a) Model House

House mengembangkan model *path goal theory* (1971:321-338) yang berakar pada teori harapan Evans (1970:277-298). Teori jalur tujuan (*path goal theory*) ini didasarkan pada premis bahwa persepsi pegawai atau bawahan tentang harapan antara usaha dan kinerja sangat dipengaruhi oleh perilaku seorang pemimpin. Para pemimpin membantu bawahan terhadap pemenuhan akan penghargaan dengan memperjelas tujuan dan menghilangkan hambatan kinerja. Pemimpin melakukannya dengan memberikan informasi, dukungan dan sumber daya lainnya yang dibutuhkan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain kepuasan atas kebutuhan para pegawai bergantung atas kinerja efektif, dan arahan, bimbingan, pelatihan, dan dukungan yang diperlukan.

Pada intinya *Path Goal Theory* menjelaskan dampak perilaku pemimpin pada motivasi bawahan, kepuasan, dan kinerja. Perilaku pemimpin tersebut terdiri dari: direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi prestasi, dan adanya ada faktor lain yang bersifat situasional yang berpengaruh terhadap kinerja. Faktor-faktor situasional tersebut adalah karakteristik bawahan dan faktor lingkungan Luthan (2019:350). Selanjutnya penelitian House tersebut dikembangkan

dalam sebuah model kinerja yang dikenal dengan *Model Path Goal Theory* seperti Gambar. 1 berikut ini.



Gambar 1. Kinerja Model *Path Goal Theory* Menurut Hause (Luthan, 2019:350)

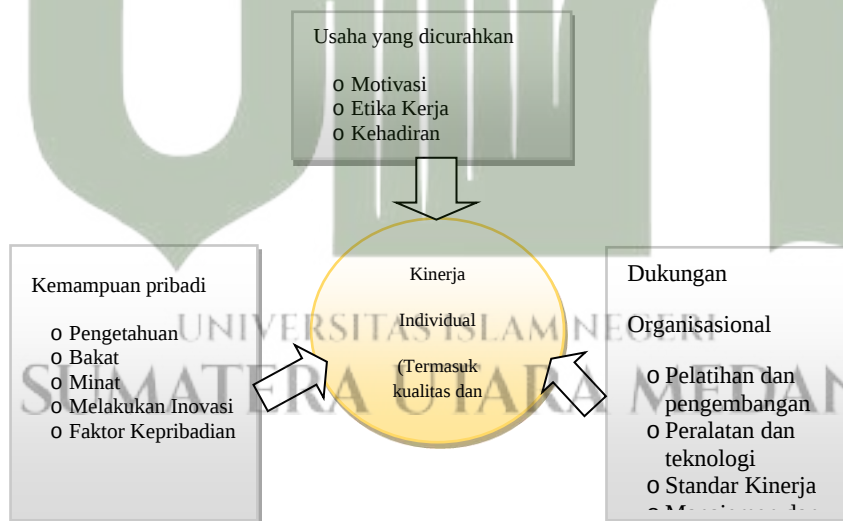
Berdasarkan pada Gambar. 1 di atas Luthan (2019:350), menjelaskan bahwa perilaku pemimpin mempunyai pengaruh terhadap persepsi dan motivasi yang selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja. Model kinerja *path goal theory* itu menjelaskan semakin tinggi tingkat kemampuan bawahan menurut yang mereka persepsikan semakin berkurang keinginan mereka untuk menerima perilaku kepemimpinan. Karakteristik personal bawahan yang didefinisikan dapat mempengaruhi tingkat kinerja, seperti *ability* (kemampuan), perilaku pemimpin, dan motivasi kerja. Individu yang memiliki pengendalian internal pada umumnya lebih puas dengan perilaku kepemimpinan. *Ability* (kemampuan) individu yang memiliki kemampuan lebih baik kinerjanya daripada mereka yang tidak memiliki *ability* (kemampuan). Kemampuan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan kognitif yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

Perilaku kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja sejauh dapat mengurangi ketidakpastian lingkungan. Seseorang pemimpin yang dapat mengurangi ketidakpastian lingkungan pekerjaan dianggap mampu meningkatkan kinerja. Struktur tugas yang jelas dan spesifik akan mampu mengurangi tingkat kebingungan karyawan demikian juga dengan sistem wewenang, formal kejelasan mengenai komando (*chain of command*) dan

rentang kendali (*span of control*) akan mampu meminimalisir kesalahan dalam tugas.

b) Model Marthis & Jackson

Model kinerja yang dikemukakan Marthis & Jackson (2005:115), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yaitu: 1) kemampuan (*ability*), 2) usaha (*efforts*), dan 3) dukungan organisasi (*support*). Menurut model ini kinerja individu dipengaruhi kemampuan individual (bakat, minat, inovasi, dan kepribadian). Usaha yang dicurahkan (motivasi, etika, kerja, kehadiran, dan rancangan tugas). Selanjutnya dukungan organisasi (pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen, dan rekan kerja), sebagaimana ditunjukkan pada Gambar. 2 sebagai berikut.



Gambar. 2
Komponen Kinerja Individual (Marthis & Jackson, 2005)

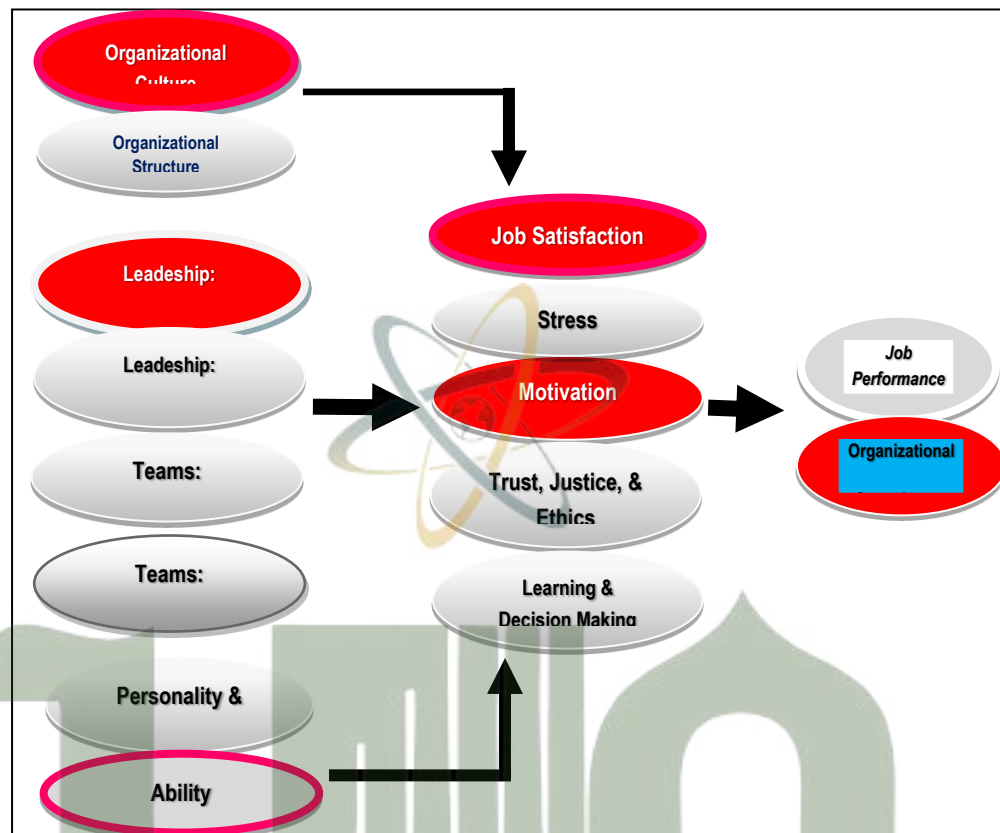
Berdasarkan model integrasi kinerja di atas, indikator kinerja dapat dibagi menjadi empat yaitu:

- (1) Kualitas kerja. Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan.

- (2) Kuantitas kerja. Perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumberdaya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.
- (3) Waktu kerja. Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggungjawabnya.
- (4) Kerjasama dengan rekan kerja. Kerjasama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (trust) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan organisasi.

c) Model Colquitt, LePine & Wesson

Model kinerja yang dikemukakan Colquitt, Lepine, & Wesson (2009:57), menyatakan bahwa kinerja merupakan *outcomes*. Perilaku pegawai yang mendukung pencapaian suatu tujuan dalam organisasi adalah usaha dan cara menyelesaikan pekerjaan sehingga penyelesaian pekerjaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kinerja dipengaruhi mekanisme organisasi menyangkut budaya organisasi, dan struktur organisasi. Mekanisme kelompok menyangkut gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuatan, dan pengaruh kepemimpinan, tim dan prosesnya, dan karakteristik tim. Mekanisme individu menyangkut kepuasan kerja, tekanan, motivasi, kepercayaan, keadilan, dan etika serta pembelajaran dan membuat keputusan. Sedangkan, karakteristik individu menyangkut kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar. 3 berikut ini.



Gambar. 3

Integratif Model of Organization Behavior
 (Colquitt, Lepine, & Wesson, *Organizational Behavior*.
 New York: McGraw Hill Book Company, 2009)

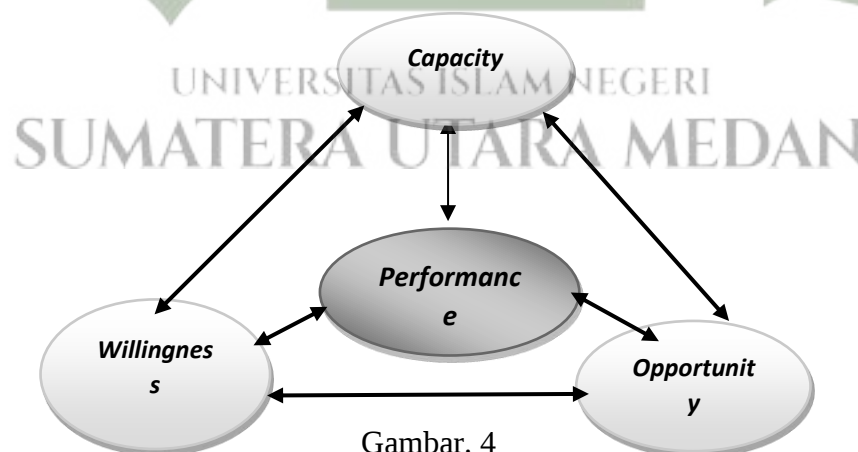
Berdasarkan paradigma pada Gambar. 3 di atas, dapat diketahui bahwa Colquitt, Lepine, & Wesson (2009:64) mengatakan terdapat empat kelompok yang menentukan kinerja dan komitmen organisasi, yakni mekanisme individual, karakteristik individual, mekanisme kelompok (*group*), dan mekanisme individu, mekanisme organisasi. Faktor yang secara langsung menentukan adalah mekanisme meliputi kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres/tekanan (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), belajar dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*).

Sementara faktor yang tidak langsung mempengaruhi kinerja dan komitmen organisasi melalui mekanisme individual adalah faktor mekanisme organisasi yang meliputi faktor budaya organisasi (*organizational culture*), struktur

organisasi (*organizational structure*). Faktor mekanisme kelompok yang meliputi perilaku dan gaya kepemimpinan (*leadership style and behavior*), kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses tim dan karakteristik tim (*processes and characteristics team*). Faktor karakteristik individu yang meliputi kepribadian dan etika budaya (*personality and cultural values*) termasuk didalamnya adalah kecerdasan emosional, dan kemampuan (*ability*). Berdasarkan gambaran di atas dapat diketahui bahwa masing-masing faktor saling berkaitan satu dengan yang lain dalam menentukan kinerja.

d) Model Blumberg & Pringle

Kinerja individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan fungsinya bukanlah dimensi yang berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya terkait dengan dimensi kinerja, Blumberg & Pringle (2006:569), menjelaskan bahwa kinerja individu sangat dipengaruhi oleh interaksi antara kemauan (*willingness*), kesempatan (*opportunity*), dan kapasitas (*capacity*). Ketiga unsur ini, satu dengan lainnya saling mempengaruhi dan memiliki ikatan yang kuat guna melahirkan tingkat kinerja yang tinggi. Interaksi dari ketiganya dapat dilihat pada Gambar. 4 berikut ini.



Gambar. 4
Interaksi Dimensi Kinerja (Blumberg & Pringle, 2006: 560-569)

Berdasarkan Gambar. 4 di atas, makna dari dimensi kapasitas (*capacity*) mengacu pada kemampuan psikologi dan kognitif yang memungkinkan individu untuk melakukan satu tugas atau pekerjaan secara efektif. Hal ini menggambarkan pengaruh dari kemampuan, pengetahuan, ketangkasan,

kepentingan umum, kesehatan, tingkat pendidikan, daya tahan stamina, tingkatan energi, kemampuan-kemampuan motorik, dan variabel-variabel yang serupa yang dimiliki oleh seseorang.

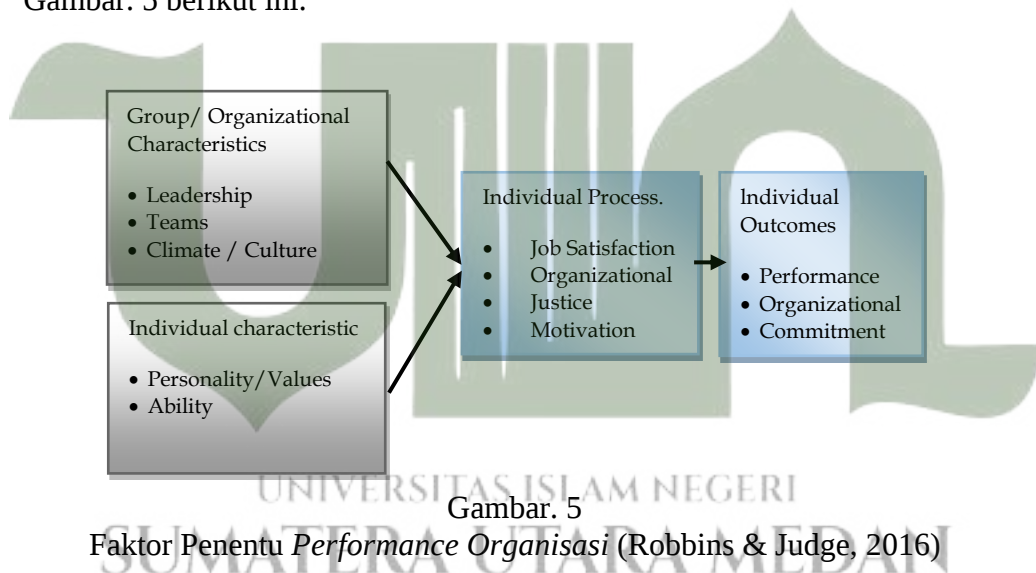
Dimensi kemauan (*willingness*) mengacu pada karakteristik-karakteristik psikologi emosional yang mempengaruhi tingkatan sampai kepada individu cenderung untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan. Kemauan menggambarkan pengaruh pada perilaku dari motivasi, kepuasan kerja, kepribadian, sikap, norma, nilai, status kerja, kegelisahan, karakteristik tugas, legitimasi dari partisipasi, harapan-harapan akan tugas yang dirasakan, keterlibatan pekerjaan, keterlibatan ego, perasaan akan keadilan, dan konsep-konsep lain yang berkaitan dengan erat.

Dimensi ketiga yang sering kali hilang dari model kinerja pekerjaan adalah dimensi kesempatan (*opportunity*). Meskipun seorang individu mungkin berniat dan mampu untuk terlibat dalam suatu tindakan perilaku yang ada, baik tindakan itu dapat disempurnakan atau tidak bergantung pada kehadiran dan susunan dari beberapa fakta dalam lingkungan objektif seseorang. Paling penting dari fakta-fakta ini yang mempengaruhi tingkat kinerja individu adalah elemen-elemen dari sistem teknis seperti peralatan, perlengkapan, materi, dan persediaan, kondisi fisik, tindakan-tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan organisasi, aturan dan prosedur, informasi, waktu dan biaya.

e) Model Robbins & Judge

Model yang dikemukakan Robbins & Coulter (2019:233), memiliki pandangan bahwa dimensi kinerja individu ditentukan oleh tiga dimensi secara seimbang dan saling memiliki keterkaitan yang kuat satu dengan yang lainnya antara dimensi *motivation opportunity* dan *ability*. Kemudian ditambahkan *opportunity* dalam fungsi kinerja sehingga rumusan kinerja adalah fungsi dari *ability*, *motivation* dan *opportunity* yang secara matematis dirumuskan dengan kinerja = f (A X M X O).

Hal ini berarti bahwa meskipun seseorang memiliki motivasi yang tinggi serta kemampuan yang memadai, namun jika seorang itu tidak memiliki kesempatan untuk mengekspresikan keduanya, maka orang itu akan sulit untuk meraih kesuksesan dalam kinerja yang tinggi. Motivasi (*motivation*) dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Sedangkan kesempatan (*opportunity*) sangat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang berhubungan dengan orang lain guna mendapatkan kepercayaan dan kesempatan untuk menjalankan amanah kerja. Sementara mengenai kemampuan (*ability*) mencakup kemampuan konseptual maupun skill yang berhubungan dengan bidang keahliannya. Hubungan dari ketiga dimensi kinerja tersebut seperti Gambar. 5 berikut ini.



Gambar. 5
Faktor Penentu *Performance Organisasi* (Robbins & Judge, 2016)

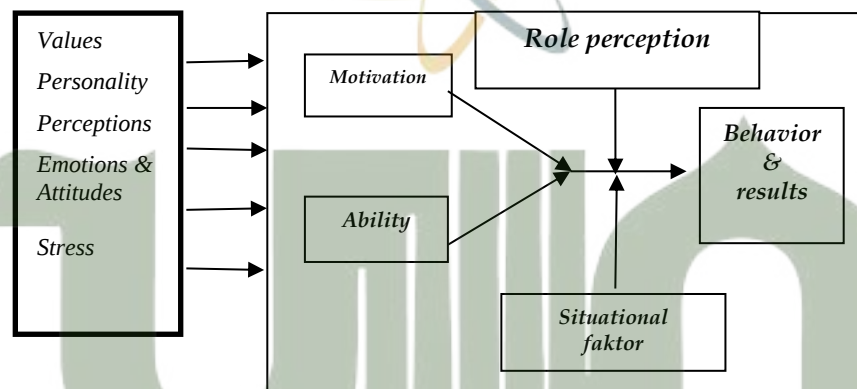
Robbins & Coulter (2019:228), menyatakan individu yang memiliki *performance* organisasi yang tinggi, menunjukkan loyalitas dan dedikasi terhadap organisasi. Berdasarkan teori ini pegawai yang memiliki *performance* organisasi akan melakukan segala cara agar organisasi mampu mencapai sukses.

Terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung terhadap *performance* organisasi. Ketiga faktor tersebut meliputi karakteristik organisasi (kepemimpinan, kelompok, dan budaya), karakteristik individu (kemampuan seseorang), termasuk dalam pengaruh tidak langsung proses individu (kepuasan kerja, organisasi dan motivasi) merupakan

pengaruh langsung, Hal ini menunjukkan seseorang yang memiliki *performance* organisasi yang tinggi, menunjukkan loyalitas dan dedikasi terhadap organisasi. Berdasarkan teori ini dapat dinyatakan bahwa pegawai yang memiliki *performance* organisasi tinggi akan melakukan segala cara agar organisasi mampu mencapai sukses.

f) Model MARS

Perilaku organisasi model MARS disajikan pada Gambar. 6 berikut ini.



Gambar. 6
Kinerja Model MARS (McShane & Glinow, 2007)

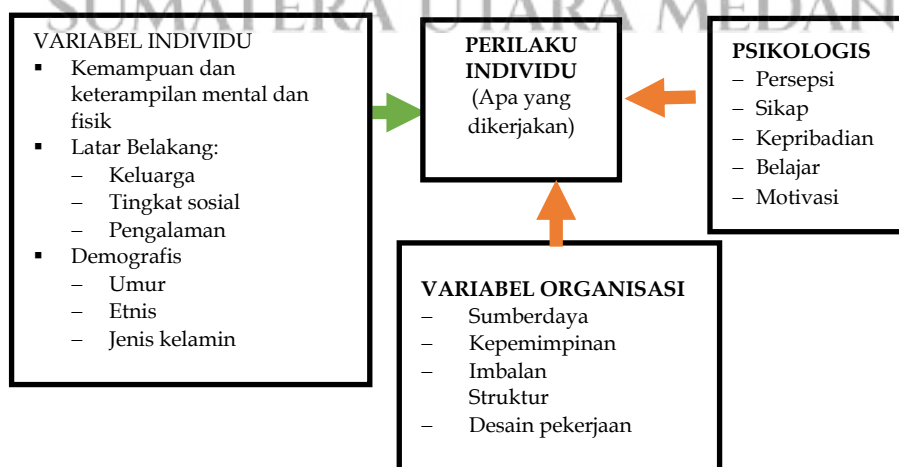
Berdasarkan model MARS itu diketahui bahwa motivasi dan kemampuan (*ability*) merupakan inti dari kinerja. Di mana motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela. Arah mengacu pada fakta bahwa motivasi adalah berorientasi pada tujuan, tidak acak. Orang-orang termotivasi untuk tepat waktu dalam bekerja, menyelesaikan sebuah proyek beberapa jam lebih awal, atau bertujuan untuk target lainnya. Intensitas adalah jumlah usaha dialokasikan pada tujuan. Misalnya, dua orang pegawai mungkin termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka beberapa jam lebih awal, tetapi hanya salah satu dari mereka menempatkan upaya yang cukup untuk mencapai tujuan ini. Akhirnya, motivasi melibatkan berbagai tingkat ketekunan, yaitu

melanjutkan upaya untuk jumlah waktu tertentu. guru mempertahankan usaha mereka sampai mereka mencapai tujuan mereka atau menyerah terlebih dahulu.

Selanjutnya, model MARS menyakini untuk menghasilkan kinerja terbaik, orang-orang di dalam organisasi harus memiliki kemampuan. Kemampuan yang juga disebut dengan kompetensi mencakup bakat alami dan kemampuan belajar yang diperlukan untuk berhasil dalam menyelesaikan berbagai tugas. Kemampuan adalah bakat alami yang membantu pegawai mempelajari tugas-tugas tertentu lebih cepat dan melakukannya secara lebih baik. Sebagai contoh, beberapa orang memiliki kemampuan lebih alami dari pada yang lain untuk memanipulasi benda-benda kecil dengan jari-jari mereka. Ada banyak bakat fisik dan mental yang berbeda, dan kemampuan seseorang untuk memperoleh keterampilan dipengaruhi oleh bakat.

g) Model Gibson, Ivancevich & Donelly

Menurut teori Gibson, Ivancevich & Donelly (2012:89), ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Diagram skematis variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seperti pada Gambar. 7 berikut ini.



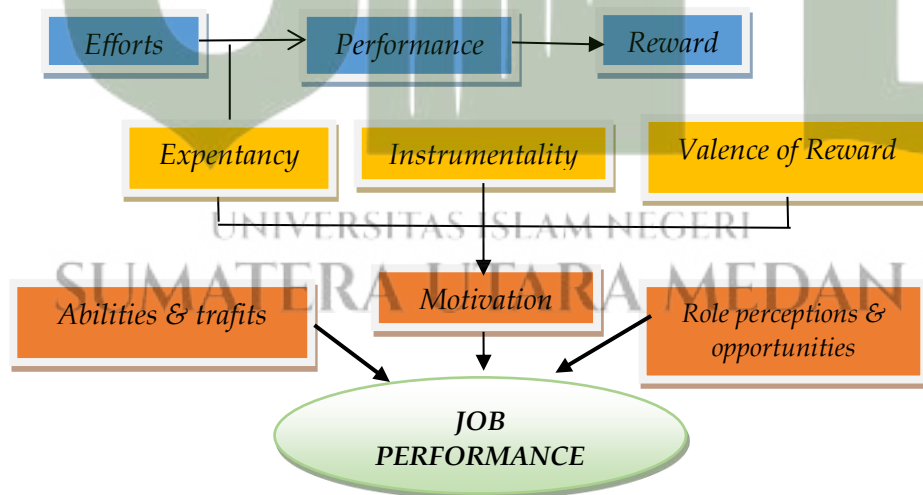
Gambar. 7

Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja
(Gibson, Ivancevich & Donelly, 2012)

Kinerja berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan juga dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu, hal ini sesuai dengan model *partner-lawyer* yang dikemukakan Gibson, Ivancevich, & Donnelly (2012:16), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan, (3) kemampuan, (4) kebutuhan dan sifat, (5) persepsi terhadap tugas, (6) imbalan internal dan eksternal, (7) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

h) Model Amstrong & Baron

Menurut Amstrong & Baron (2011:200), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), persepsi dan peluang (*role perceptions and opportunities*) seperti pada Gambar. 8 berikut ini:



Gambar. 8

Sumber: Overview of Expectancy Theory (Amstrong & Baron, 2011)

Esensi dari teori ekspektansi ini adalah: (1) kombinasi dari persepsi individu atas usahanya, (2) tingkat usaha yang dilakukan, (3) usaha yang disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian, (4) tingkat motivasi kerja untuk mencapai kinerja, dan (6) peluang yang digunakan untuk mencapai kinerja. Faktor-faktor

yang membentuk kinerja tersebut mempunyai fungsi dan peran yang berbeda-beda dalam setiap model kinerja.

Berdasarkan hasil analisis terhadap beberapa model kinerja di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu: (1) faktor individu; (2) faktor psikologi; (3) faktor budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut dalam memprediksi kinerja seseorang cenderung berbeda antara model yang satu dengan model yang lain. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan konseptual tentang kinerja seseorang. Secara teoretis maupun empiris penulis berpendapat bahwa ada beberapa faktor dominan yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, kepribadian, dan motivasi.

Berdasarkan kajian teoretis yang telah dikemukakan di atas, peneliti memaknai konsep kinerja adalah hasil dari perilaku individu yang didasari pada kemampuan, dan keterampilan dalam menjalankan fungsi dan kewajibannya sebagai usaha pencapaian visi misi dan tujuan organisasi.

Fachrudi (2011:52), membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ke dalam dua kategori yakni: Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Kreitner & Kinichi (2012:282), terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu: (1) variabel individu adalah variabel inidividu yang terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian. (2) lingkungan situasional, adalah variabel situasi menyangkut dua faktor yaitu: faktor sosial dan fisik. Jenis dasar kriteria kinerja (1) kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya; (2) kriteria

berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal; (3) kriteria berdasarkan hasil, di mana kriteria ini semakin populer dengan makin diprioritaskannya produktivitas dan daya saing internasional.

Moeheriono (2016:97), dalam suatu organisasi ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan: (1) kinerja operasional hal ini berkaitan dengan sumber daya yang digunakan (2) kinerja administratif yang berkaitan dengan administrasi organisasi (3) kinerja strategik yang berkaitan dengan kinerja organisasi yang dievaluasi ketepatan dan kemampuan organisasi pada adaptasi organisasi.

Menurut Wibowo (2012:73), indikator kinerja (*performance indicator*) kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan pengukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak juga yang membedakannya. Ukuran kinerja dapat ditentukan melalui: (1) produktivitas; (2) kualitas; (3) ketepatan waktu; (4) pemanfaatan sumber daya; (5) biaya; dan (6) jumlah waktu. Mangkunegara (2012:18), menyatakan indikator kinerja adalah: (1) kesetiaan (2) hasil kerja; (3) kejujuran; (4) kedisiplinan; (5) kreativitas; (6) kerjasama; (7) kepemimpinan; (8) kepribadian, 9) prakarsa; (10) kecakapan, dan (11) tanggung jawab. Sedangkan Usman (2016: 487) menyatakan bahwa indikator kinerja berupa: (1) proses kerja; (2) kondisi kerja; (3) waktu dan lamanya penyelesaian.

Beberapa kriteria penilaian kinerja yang dapat dilihat dari tiap individu, kelompok, dan organisasi. Menurut Supardi (2013:49), kinerja dapat dilihat dari indikator: seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan, kerjasama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggungjawab, pemanfaatan waktu secara efektif.

Menurut Wirawan (2017:166), indikator dari kinerja pegawai adalah: (1) keterampilan kerja, penguasaan pegawai mengenal prosedur metode/teknik: tatacara peralatan) pelaksanaan tugas tugas jabatannya. (2) kemampuan pegawai menunjukkan dengan kemampuan kognitif pegawai, (3)

tanggungjawab, kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas. (4) motivasi kerja, kemampuan pegawai dengan mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas. (5) disiplin, kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas. (6) kerjasama, kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas. (7) kuantitas pekerjaan, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya. Menurut Bernardin (2026:179), ada enam yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Kualitas (*quality*) terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- 2) Kuantitas (*quantity*) terkait dengan satuan jumlah yang di hasilakan.
- 3) Waktu (*timeliness*) yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk
- 4) *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material) dalam memperoleh hasil.
- 5) *Need for supervision* yang terkait dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa intervensi dan asistensi dari pimpinan.
- 6) *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan persamaan harga diri, keinginan baik dan kerjasama.

Menurut Gregory & Griffin (2013:327), pendekatan karakteristik (*job characteristics approach*) adalah suatu alternatif spesialisasi pekerjaan yang memperhitungkan sistim kerja dan kinerja karyawan, (1) ragam keahlian, (2) identitas tugas, sejauhmana pegawai dapat menyelesaikan suatu bagian dari keseluruhan pekerjaan atau menyelesaikan suatu bagian yang dapat diidentifikasi dari keseluruhan pekerjaan, (3) signifikansi tugas, adalah pentingnya tugas yang dipersepsikan, (4) otonomi adalah tingkat pengendalian yang dimiliki pekerja mengenai bagaimana pekerjaan dilaksanakan, (5)

umpanbalik adalah sejauhmana pegawai mengetahui seberapa baik pekerjaan telah dilaksanakan.

Indikator kinerja (*performance indicator*) kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan pengukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil dengan hasil yang data dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian, sementara itu indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang dapat kualitas kerja, ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang diamati.

Menurut Sendow (2015:30), terdapat enam kriteria untuk mengukur kinerja yaitu: (1) *quality*, adalah tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan; (2) *quantity*, adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan; (3) *timelines*, adalah tingkat jumlah sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain; (4) *cost-effectiveness*, adalah tingkat sejauhmana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumberdaya; (5) *need for supervision*, adalah keadaan sejauhmana seseorang pegawai dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan; (6) *interpersonal impact*, adalah tingkat sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Sutrisno (2009:167), pengukuran kinerja adalah: (1) hasil kerja, (2) pengetahuan pekerjaan, (3) inisiatif, (4) kecekatan mental, (5) sikap dan, (6) disiplin. Mangkunegara (2015:10), evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai atau organisasi perusahaan. Rivai (2015:324), metode yang dapat digunakan dalam pengukuran kinerja adalah:

- a) Metode penilaian berorientasi masa lalu. Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimalkan berbagai masalah tertentu yang ditemukan dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi prestasi kerja masa lalu, karyawan mendapat umpanbalik atas upaya-upaya mereka. Umpanbalik ini selanjutnya dapat mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi.
- b) Skala peringkat (*rating scale*). Para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala kerja tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.
- c) Daftar pertanyaan (*checklist*). Penilaian berdasarkan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka ragam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.
- d) Metode dengan penilaian terarah (*forced choice methode*). Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian.
- e) Metode peristiwa kritis (*critical incident methode*). Metode ini merupakan pemilihan yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat buruk dalam melaksanakan pekerjaan.
- f) Metode catatan prestasi, metode ini berkaitan erat dengan peristiwa, yaitu catatan penyempurnaan.
- g) Skala peringkat dikaitkan dengan tingkahlaku (*behaviorally starrating scale*). Metode ini merupakan suatu cara penialain prestasi kerja satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.
- h) Metode peninjauan lapangan (*field reviety methode*). Metode ini peneliti turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari sumberdaya manusia.

- i) Tes dan observasi prestasi kerja (*comparative evaluation approach*). Metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.
- j) Metode penilaian berorientasi masa depan. Metode ini menggunakan asuransi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyedia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Karyawan mengambil peran penting bersama-sama dengan penyedia dalam menetapkan tujuan-tujuan perusahaan. Teknik-teknik penilaian dari metode berorientasi masa depan meliputi sebagai berikut:
 - 1) Penilaian diri sendiri (*self appraisal*). Perusahaan mengemukakan harapan yang diinginkan dari karyawan, tujuan perusahaan, dan tantangan- tantangan yang dihadapi organisasi pada pegawainya.
 - 2) Manajemen berdasarkan sasaran (*manajemen by objective*). Suatu bentuk penilaian di mana karyawan dan penyedia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja pada waktu yang akan datang.
 - 3) Penilaian secara psikologis. Penilaian yang dilakukan oleh ahli psikologi untuk mengetahui potensi karyawan.
 - 4) Pusat penilaian (*assessment center*). Serangkaian teknik penilaian oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggungjawab yang lebih besar.

4. Tugas, Tanggungjawab dan Peranan Guru

Menurut Sahertian (1994: 12-13), tugas guru dibedakan kepada: a) tugas personal, b) tugas sosial, dan c) tugas profesional.

a) Tugas Personal

Tugas personal atau tugas pribadi ini menyangkut dengan pribadi seorang guru itu sendiri. Itulah sebabnya, seorang guru perlu menatap dirinya dan memahami konsep dirinya. Guru itu *digugu* dan *ditiru*. Wiggins (dalam Sahertian, 1994:12), seorang guru harus mampu berkaca pada dirinya sendiri. Apabila ia berkaca pada dirinya sendiri, ia akan melihat bukan satu pribadi, tetapi ada tiga pribadi, yaitu: saya dengan konsep diri saya (*self*

concept), saya dengan ide diri saya (*self idea*), dan saya dengan realita diri saya (*self reality*).

Setelah mengajar guru perlu mengadakan refleksi diri. Ia bertanya pada diri sendiri, apakah ada hasil yang diperoleh dari hasil didiknya? Atau selesai mengajar ia bertanya pada dirinya sendiri, apakah siswa mengerti apa yang telah diajarkan.

b) Tugas Sosial

Dalam konteks pendidikan, misi yang diemban guru adalah misi kemanusiaan. Mengajar dan mendidik adalah tugas manusia. Guru punya tugas sosial. Guru adalah seorang penceramah zaman (Langeveld, sebagaimana dikutip Sahertian, 1994:12). Dalam perspektif sosiologi, tugas guru adalah mengabdikan kepada masyarakat. Oleh karena itu tugas guru adalah tugas pelayanan kepada manusia.

c) Tugas Profesional

Sebagai suatu profesi, guru melaksanakan peran profesi (*professional role*). Sebagai peran profesi, guru memiliki kualifikasi sehingga dapat memberikan sejumlah pengetahuan kepada siswa dengan hasil yang baik. Tanggungjawab merupakan implikasi dari profesi yang disandangnya. Dengan demikian, profesi adalah suatu pernyataan bahwa seseorang melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab. Guru memiliki tanggung jawab yang kompleks. Atas dasar tanggung jawab itu, tingkat komitmen dan kepedulian terhadap tugas pokok harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Tanggung jawab dalam mengajar, membimbing dan melatih serta mendidik siswa yang kelak akan dipertanggungjawabkan.

Sama halnya dengan tanggungjawab, peranan guru juga sangat kompleks dan multidimensional. Watten (dalam Sahertian, 1994: 14), mengidentifikasi peranan guru sebagai: (1) tokoh terhormat dalam masyarakat, sebab ia tampak sebagai orang yang berwibawa, (2) penilai ia memberikan pemikiran, (3) seorang sumber, karena memberi ilmu pengetahuan, (4) pembantu, (5) wasit, (6) detektif, (7) objek identifikasi, (8) penyangga rasa takut, (9) orang yang menolong memahami diri, (10)

pemimpin kelompok, (11) orang tua/wali, (12) orang yang membina dan memberi pelayanan, dan (13) pembawa rasa kasih sayang.

D. Hakikat Profesi, Profesional dan Profesionalisme

Berbagai rumusan maupun pendapat dapat dijadikan rujukan untuk memahami makna profesi. Profesi merupakan simbol dari suatu pekerjaan dan selanjutnya menjadi pekerjaan itu sendiri (TIM MKDK, 2002). Profesi merupakan pekerjaan, dapat juga berwujud sebagai jabatan di dalam suatu hirarki birokrasi yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku terhadap masyarakat (Tilaar, 2002). Dengan demikian dapat disimpulkan profesi adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang berdasarkan keahlian tertentu.

Sementara itu kata profesional berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian, dan sebagai kata benda berarti orang yang mempunyai keahlian, seperti tenaga pengajar, dokter, hakim dan sebagainya (Usman, 2016). Dengan kata lain profesional dapat juga berarti pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain. Seorang yang profesional menjalankan profesinya berdasarkan profesionalisme, bukan secara amatiran, dan akan selalu meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan (Sujana, 2018).

Apabila profesional dikaitkan dengan dimensi pendidikan maka dapat dirumuskan sebagai suatu kemampuan seorang guru memiliki landasan kerja dan mempunyai pengetahuan luas yang diperoleh melalui pengalaman. Dengan demikian seorang guru yang profesional dapat menguasai bahan ajar yang akan disampaikan kepada siswa dengan menggunakan berbagai metode mengajar yang variatif. Dalam aplikasinya, guru profesional mempunyai beberapa tahapan:

- a) Menetapkan dan merumuskan tujuan pembelajaran secara sistemik
- b) Menggunakan metode mengajar dengan memperhitungkan efektivitas dan efisiensinya.
- c) Memiliki kemahiran dan menggunakan kemudahan dalam mengajar.

d) Mempunyai pengetahuan dan kemampuan praktis menilai hasil pembelajaran berdasarkan kemampuan peserta didik (Surakhmad, 1973). Keempat tahapan ini merupakan inti sari dari 12 indikator keprofesionalan guru yang direkomendasikan Dikbud.

Profesi guru adalah suatu pekerjaan yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan dan pengajaran, pengetahuan, sikap, dan keterampilan guru dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Dalam hal ini Jalal & Supriyadi (2001:iv), mengemukakan bahwa:

“Guru profesional adalah guru yang mempunyai pengetahuan keterampilan dan sikap profesional yang mampu dan setia mengembangkan profesinya menjadi anggota organisasi profesional ikut serta dalam mengkomunikasikan usaha pengembangan profesinya dan bekerja sama dengan profesi lainnya.”

Senada dengan pendapat di atas, Usman (2016), memberikan definisi guru profesional, sebagai berikut:

“Pendidik profesional adalah seorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional yang mampu dan setia mengembangkan profesinya, menjadi anggota professional pendidik memegang teguh kode etik profesinya, ikut serta di dalam mengkomunikasikan usaha pengembangan profesi, guru merupakan suatu profesi yang artinya suatu jabatan yang memerlukan keahlian sebagai guru.”

Dengan demikian seorang guru berdasarkan uraian di atas seharusnya mampu mengembangkan wawasan dalam rangka memperbaiki dan mengembangkan proses belajar mengajar, mampu mengelola kelas, dan mengadakan evaluasi pada saat berlangsungnya proses belajar mengajar tersebut secara harmonis, dinamis dan berkesinambungan.

Agar dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, sepatutnya guru harus memiliki kemampuan profesional yaitu terpenuhinya beberapa kompetensi, sebagaimana dikemukakan oleh Depdikbud (1985) dan Nurkaesar (1986). Adapun kesepuluh kompetensi tersebut terdiri dari:

- 1) Menguasai bahan pelajaran, meliputi: (a) menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah, dan (b) menguasai bahan pengayaan/penunjang bidang studi.

- 2) Mengelola program belajar mengajar, meliputi: (a) merumuskan tujuan instruksional, (b) mengenal dan dapat menggunakan prosedur instruksional yang tepat, (c) melaksanakan program belajar mengajar, dan (d) mengenal kemampuan anak didik.
- 3) Mengelola kelas, meliputi: (a) mengatur tata ruang kelas untuk pelajaran, dan (b) menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi.
- 4) Penggunaan media atau sumber belajar, meliputi: (a) mengenal, memilih, dan menggunakan media, (b) membuat alat bantu pelajaran yang sederhana, (c) menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar, dan (d) menggunakan *micro teaching* untuk unit pengenalan lapangan.
- 5) Menguasai landasan-landasan pendidikan.
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar.
- 7) Menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran.
- 8) Mengetahui fungsi layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah, meliputi: (a) mengetahui fungsi dan layanan program bimbingan dan penyuluhan, dan (b) menyelenggarakan layanan bimbingan.
- 9) Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan
- 10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Berdasarkan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa profesi, profesional dan profesionalisme merupakan pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, pendidikan dan keahlian yang jelas, sehingga mampu menjalankan peran (*role*) dan fungsi (*function*) profesi tersebut dan akhirnya baru dapat dikatakan pekerja yang profesional. Ada lima syarat khusus suatu profesi, yaitu: 1) menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, 2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya, 3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai, 4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang

dilaksanakannya, 5) memungkinkan perkembangan yang sejalan dengan dinamika kehidupan (Usman, 2016).

Di samping dari lima persyaratan sebagaimana disebutkan di atas, setidaknya terdapat tiga tambahan sebagai syarat pekerjaan yang disebut dengan profesi, yaitu:

1. Memiliki kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
2. Memiliki klien atau objek layanan yang tetap, seperti dokter dengan pasiennya, tenaga pengajar dengan peserta didiknya.
3. Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya oleh masyarakat (Usman, 2016).

Agar profesi tenaga pengajar tersebut mendapat pengakuan dari masyarakat secara luas, setidaknya harus memenuhi persyaratan pokok yang Zulkifli (2001) sebagai berikut:

a) Syarat Profesionalitas (*Profesionalitas*)

Tenaga pengajar yang profesional harus memiliki keahlian di bidang pendidikan dan pengajaran yang mencakup pengetahuan dan keterampilan dasar. Dari segi pengetahuan dasar, sekurang-kurangnya tenaga pengajar harus menguasai ilmu mendidik (*paedagogik*), ilmu jiwa umum (*psikologi*), ilmu jiwa pendidikan (*psikologi pendidikan*), ilmu mengajar (*didaktik*) dan cara mengajar (*metodik*) serta ilmu kepemimpinan, manajemen, administrasi dan supervisi pendidikan. Selain dari pada itu tenaga pengajar harus pula menguasai ilmu yang menjadi spesialisasinya, bidang studi atau mata pelajaran dan kecenderungan pembelajarannya.

Syarat profesionalitas ketenaga pengajaran itu pada dasarnya diraih melalui pendidikan di Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan, seperti: IKIP, FKIP, STKIP dan IAIN khususnya fakultas Tarbiyah). Tetapi syarat profesionalitas itu bukan harga mati dan bersifat statis, melainkan harga berkembang dan bersifat dinamis. Jadi, seorang tenaga pengajar tidak boleh berhenti belajar sepanjang hayat karena obyek profesi tenaga pengajar adalah individu yang bersifat unik dan terus berubah. Oleh karena itu, belajar dan terus belajar dan berlatih merupakan ciri khas seorang profesional. Seorang tenaga pengajar profesional

harus melandasi perbuatannya dengan patokan: *I know* (saya tahu), *I sure* (saya yakin), *I do* (saya lakukan). Sungguh besar akibat negatifnya apabila guru melakukan pekerjaan profesinya dengan prinsip *trial* dan *error*.

b) Syarat Kepribadian (*Personality*)

Syarat kepribadian tenaga pengajar yang baik mencakup kesehatan fisik, psikis, psiko-somatik, dan integritas pribadi (pribadi yang utuh dan matang). Tenaga pengajar tidak boleh cacat fisik apalagi cacat jiwa, kesehatan fisik tidak boleh terganggu karena sakit atau gangguan kejiwaan. Tenaga pengajar harus berpribadi utuh, tidak pecah, berani berbuat dan berani bertanggungjawab. Dengan kata lain, sanggup mengambil keputusan atas tanggungjawab sendiri dengan pertimbangan yang rasional dan matang.

c) Syarat Sosiabilitas (*Sociability*)

Syarat sosiabilitas sangat diperlukan karena proses pembelajaran berlangsung dalam suasana interaksi sosial. Suasana interaksi sosial itu sangat mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, seorang guru harus sanggup atau pandai bergaul sehingga mudah dan disenangi oleh siswa. Apabila mereka senang atau suka kepada gurunya maka proses pembelajaran di kelas akan berjalan produktif, efektif dan efisien.

d) Syarat Moralitas (*Morality*)

Syarat moralitas begitu melekat pada jabatan tenaga pengajar. Seluruh mata mengintai gerak gerik tenaga pengajar dimanapun dan kapanpun. Seakan-akan tenaga pengajar tidak boleh salah sedikitpun. Guru harus mampu bertindak susila. Guru tidak cukup hanya mengetahui apa yang baik dan apa yang buruk, tetapi harus mampu berbuat yang baik dan menjauhkan diri dari yang bersifat buruk. Dalam rangka mengangkat martabat dan citra guru yang terpuruk saat ini, moralitas merupakan suatu faktor yang sangat penting diperhatikan setiap guru yang berwatak mulia.

e) Syarat Berkeagamaan (*Religiosity*)

Syarat ini merupakan syarat mutlak bagi guru di Indonesia, sebagai perwujudan falsafah negara secara konsekuen. Guru harus beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, memahami, menghayati dan mengamalkan

ajaran agama dalam praktik kehidupan sehari-hari sehingga menjadi guru tauladan yang digugu dan ditiru. Guru yang tidak beragama sangat berbahaya bagi bangsa ini karena orang itu tidak akan kenal Tuhan penciptanya, dia akan sombong dan semata mengandalkan kemampuan diri sendiri dan rasionya. Padahal banyak peristiwa, kejadian, dan hukum-hukum yang belum bisa dipahami dengan akal pikiran semata.

f) Syarat Formalitas (*Formality*)

Syarat formalitas berupa surat keputusan pengangkatan sebagai tenaga pengajar, ijazah, akta mengajar, dan/atau sertifikat semakin penting sebagai pengakuan kewenangan tenaga pengajar. Pemberlakuan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 menentukan syarat formalitas tersebut tidak bisa ditawar-tawar lagi. Bila dulu siapa saja yang memiliki pengetahuan lebih, sarjana non kependidikan boleh menjadi atau diangkat menjadi tenaga pengajar, maka sekarang tidak dibenarkan lagi, kecuali bagi yang memiliki akta mengajar yang diterbitkan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK).

Pendapat yang sama juga dikemukakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri tenaga pengajar agar dapat mewujudkan kinerja profesionalnya secara tepat dan efektif. Selain hal-hal sebagaimana diuraikan sebelumnya seorang guru perlu memiliki beberapa karakter berikut ini: 1) komitmen dan konsistensi, 2) tanggungjawab, 3) keterbukaan, 4) orientasi *reward and punishment*, 5) kemampuan kreativitas (Zulkipli, 2000).

Kompetensi secara etimologi artinya kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu (Poerwadarminta, 1986). Secara terminologi kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Mulyana, 2005). Berbeda dengan pendapat Finch & Crunkilton (dalam Mulyasa, 2005), bahwa kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Hal ini senada dengan pernyataan Ashari dalam Sanjaya (2005) bahwa kompetensi itu adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mewarnai perilaku kognitif, afektif dan psikomotoriknya. Fletcher (2005) berpendapat bahwa kompetensi adalah peran yang diturunkan, ditetapkan dalam bentuk perilaku yang dapat diamati. Oleh karena itu kompetensi secara nyata dapat ditunjukkan oleh penampilan atau unjukkerja yang dapat dipertanggungjawabkan (rasional) dalam upaya mencapai suatu tujuan.

Di dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia yang terbaru nomor 20 tahun 2003, terutama pada pasal 1 ayat 6, dinyatakan bahwa yang dikatakan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai tenaga pengajar, guru, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (UUSPN Nomor 20 tahun 2003). Selanjutnya di dalam UUSPN tersebut pasal 39 ayat 2 secara tegas merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Banyak guru salah tafsir atau kurang tepat memaknai konsep mengajar. Ada guru yang berpendapat bahwa (1) mengajar adalah menyuruh anak menghafal, (2) mengajar adalah menyampaikan pengetahuan, (3) mengajar adalah menggunakan satu metode mengajar tertentu (Nasution, 1986).

Sehubungan dengan konsep mengajar yang berorientasi pada anak dan lingkungannya, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip umum sebagai berikut: (1) guru harus memahami dan menghormati peserta didik, (2) guru harus menguasai dan menghargai sepenuhnya bahan pelajaran yang diberikannya, (3) guru harus menyesuaikan metode mengajar dengan bahan pelajaran, (4) guru harus menyesuaikan bahan pelajaran dengan kesanggupan anak, (5) guru harus mengaktifkan siswa dalam belajar, (6) guru harus

memberikan pengertian dan bukan hanya kata-kata belaka (verbalisme), (7) guru harus menghubungkan pelajaran dengan kebutuhan anak, (8) guru harus mempunyai tujuan tertentu dengan tiap pelajaran yang diberikannya, (9) guru jangan terikat oleh satu teksbook, (10) guru yang baik tidak hanya mengajar dalam arti menyampaikan pengetahuan saja kepada siswa melainkan senantiasa mengembangkan pribadinya. Menurut Usman (2016), menyatakan bahwa sebagai batasan terhadap cakupan kompetensi guru profesional dapat dibagi kepada tiga cakupan, yaitu mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai dalam hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam konsep yang lebih luas, berkenaan dengan profesional, meliputi penguasaan materi, metodologi, pengelolaan kelas dan evaluasi (Tim Trainer Komite Pendidikan Indonesia, 2001).

Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seorang guru yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mewarnai perilaku kognitif, afektif dan psikomotoriknya. Untuk itu semakin jelaslah, bahwa kompetensi guru harus didukung oleh pengetahuan, sikap, dan apresiasi. Itu artinya bahwa seorang guru paling tidak harus mencerminkan dua kekayaan, yaitu kepemilikan terhadap alat pendidikan, dan penguasaan terhadap alat pembelajaran.

Guru profesional dalam Islam bukan hanya dilihat dari segi keterampilan mengajar, tetapi juga dari segi integritas moral, keilmuan, dan dedikasi terhadap perbaikan umat. Seorang guru profesional harus memiliki sikap yang sesuai dengan ajaran Islam, karena profesi mengajar dalam Islam memiliki dimensi spiritual dan sosial yang sangat penting. Dalam Islam, guru tidak hanya diharapkan mengajar dengan kompetensi tinggi, tetapi juga membimbing akhlak siswa dan menanamkan nilai-nilai agama yang benar.

Guru profesional dalam Islam adalah seorang yang memiliki pengetahuan yang luas, mampu mengajar dengan baik, serta memiliki akhlak yang mulia sebagai teladan bagi siswa. Seorang guru yang profesional harus berusaha

sebaik mungkin dalam memberikan ilmu yang bermanfaat dan menjadi panutan bagi siswa dalam hal perilaku dan moral. Dalam Islam, profesi guru adalah salah satu profesi yang sangat dihormati karena mereka bertanggung jawab untuk mentransformasikan masyarakat melalui ilmu.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an:

إِنِّي أَنَا اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا أَنَا فَاعْبُدْنِي وَأَقِمِ الصَّلَاةَ لِذِكْرِي

"Dan katakanlah: 'Tuhanku, tambahkanlah ilmu kepadaku.'" (Taha: 114)"

Ayat ini mengajarkan bahwa pencarian ilmu adalah kewajiban sepanjang hidup, termasuk bagi seorang guru. Seorang guru yang profesional harus terus meningkatkan pengetahuannya dan memperbarui cara pengajarannya untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini sejalan dengan prinsip Islam yang mengutamakan pendidikan dan pengetahuan.

Fungsi utama seorang guru profesional dalam Islam adalah untuk menyampaikan ilmu yang bermanfaat dan mengembangkan karakter siswa sesuai dengan ajaran Islam. Guru dalam Islam tidak hanya sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai pembimbing dan teladan bagi siswa dalam kehidupan sehari-hari. Guru profesional harus mampu menanamkan nilai-nilai moral dan spiritual yang penting dalam kehidupan umat Islam.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ

وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberi kepada kaum kerabat." (An-Nahl: 90)"

Ayat ini menggarisbawahi pentingnya keadilan dan kebajikan dalam setiap tindakan. Sebagai seorang guru, harus selalu berlaku adil dalam memberi kesempatan yang sama kepada semua siswa, serta berusaha menjadi pribadi yang baik dan penuh kasih sayang, sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan

oleh Islam. Dalam hal ini, guru tidak hanya mengajar dengan pengetahuan, tetapi juga dengan hati yang penuh kasih dan keadilan.

Ayat Taha: 114 mengajarkan pentingnya meningkatkan pengetahuan secara terus-menerus. Seorang guru yang profesional dalam Islam tidak hanya mengandalkan ilmu yang telah dimiliki, tetapi berusaha untuk terus belajar dan berkembang. Proses ini tidak hanya terjadi di ruang kelas tetapi juga melalui refleksi dan usaha pribadi untuk meningkatkan diri.

Sementara itu, ayat An-Nahl: 90 menghubungkan fungsi guru dalam Islam dengan moralitas dan etika. Seorang guru yang profesional harus mengajarkan bukan hanya ilmu duniawi, tetapi juga menanamkan nilai-nilai kebaikan, keadilan, dan kebajikan. Guru harus menjadi contoh dalam menjalani kehidupan yang sesuai dengan ajaran Islam. Melalui sikap adil, bijaksana, dan penuh kasih sayang, guru bisa menjadi teladan yang baik bagi siswa, yang nantinya akan berdampak pada masyarakat secara lebih luas.

Guru profesional menurut Islam tidak hanya diukur dari kompetensi akademik atau kemampuan mengajar, tetapi juga dari integritas moral dan dedikasinya dalam menumbuhkan nilai-nilai luhur dalam diri siswa. Berdasarkan ayat Al-Qur'an, seorang guru harus selalu meningkatkan pengetahuannya dan berusaha memperbaiki kualitas diri. Guru dalam Islam berfungsi tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing yang memberikan teladan baik dalam ilmu maupun akhlak.

Selanjutnya untuk menetapkan seorang guru profesional dapat dilihat kriteria tentang ciri-ciri pokok suatu profesi, yakni:

1) Fungsi Signifikansi Sosial

Suatu profesi merupakan suatu pekerjaan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang besar.

2) Keterampilan

Sebagai upaya untuk mewujudkan ciri ini dituntut derajat keterampilan tertentu.

- 3) Proses pemerolehan keterampilan tersebut bukan hanya dilakukan secara rutin, melainkan sifat pemecahan masalah atas penanganan situasi krisis yang menuntut pemecahan atau solusi.
- 4) Batang Tubuh Ilmu
Suatu profesi didasarkan pada suatu disiplin ilmu yang jelas, sistematis dan eksplisit (*a systematic body knowledge*) dan bukan hanya *common sence*.
- 5) Masa Pendidikan
Upaya mempelajari dan menguasai batang tubuh ilmu dan keterampilan-keterampilan tersebut membutuhkan masa latihan yang lama, bertahun-tahun, dan tidak hanya cukup hanya beberapa minggu atau bulan. Hal ini dilakukan sampai tingkat pengajaran yang tinggi.
- 6) Sosialisasi Nilai-nilai Profesional
Proses pendidikan tersebut juga merupakan wahana untuk sosialisasi nilai-nilai profesional di kalangan siswa.
- 7) Kode Etik
Dalam memberikan pelayanan kepada klien, seorang profesional berpegang teguh pada kode etik yang pelaksanaannya dikontrol oleh organisasi profesi. Setiap pelanggaran terhadap kode etik dikenakan sanksi.
- 8) Kebebasan Untuk Memberikan *Judment*
Anggota suatu profesi mempunyai kebebasan untuk menetapkan judgmentnya sendiri dalam menghadapi atau memecahkan sesuatu dalam lingkup kerjanya.
- 9) Tanggungjawab Profesional dan Otonomi
Komitmen suatu profesi adalah klien dan masyarakat. Tanggungjawab profesional harus diabdikan kepada mereka. Oleh karena itu praktik profesional itu otonom dari campur tangan pihak luar.
- 10) Sebagai imbalan dari pendidikan dan latihan yang lama, komitmennya dan seluruh jasa yang diberikan kepada klien, maka seorang profesional mempunyai prestise yang tinggi di mata masyarakat dan imbalan yang layak (Supriadi, 2017).

Dengan kemampuan profesional yang dimiliki guru diharapkan akan dapat

mewujudkan budi pekerti (kekuatan batin), pikiran (intelektual), dan jasmani siswa (Dewantara dalam Azra, 2002) atau suatu proses pembentukan kepribadian yang holistik kepada pembelajar, maka seorang guru harus melengkapi dirinya dengan alat-alat pendidikan antara lain, sebagai berikut :

- 1) Memiliki nilai (**value**), ialah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menjadi bagian dari diri seorang guru sehingga akan selalu tercermin dalam sikap dan tindakannya. Artinya, seorang guru haruslah memiliki moral yang baik, tutur kata yang santun, dan kepribadian yang menarik, misalnya bersikap dengan jujur, sopan, rendah hati, hormat, penyayang, mengasihi, menghargai orang lain, dan pemaaf, berfikir secara luas dan luwes, terbuka dan demokratis, tegas, serta bekerja secara tulus, dan penuh tanggungjawab.
- 2) Memiliki sikap (*attitude*), yaitu reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar diri guru, seperti: responsif, dan berfikir positif. Artinya, seorang guru seharusnya terbuka atas pembaharuan, terbuka atas kritik dan saran, serta kreatif untuk mengurangi kesalahan.
- 3) Memiliki minat (*interest*), yaitu kecenderungan seorang untuk senantiasa berbuat lebih baik, seperti kreatif dan inovatif.
- 4) Memiliki ketaatan (a), yakni ketaatan yang berhubungan dengan pengamalan ajaran agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianutnya. Untuk itu seorang guru haruslah seseorang yang taat melaksanakan ajaran-ajaran agamanya, (b) taat yang berhubungan dengan tata aturan/hukum yang berlaku, yaitu kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma, aturan dan sistem yang berlaku di masyarakat. Artinya, seorang guru mestilah orang yang mengerti, paham, dan patuh kepada hukum yang berlaku, dan menghargai adat-istiadat serta tata nilai yang berkembang di tengah-tengah masyarakat.
- 5) Memiliki sikap toleran (*tasamuh*), yakni memiliki kemampuan untuk menghormati dan menghargai sesama umat dan antar umat beragama. Maka seorang guru harus bisa bersikap saling hormat-menghormati dan harga-

menghargai sesama guru atas perbedaan keyakinan dan pendapat yang ada, karena sangat dimungkinkan pada sejumlah peserta didik yang diajarnya memiliki keyakinan dan pendapat yang tidak sama.

- 6) Memiliki kecakapan sosial, yaitu kecakapan seorang guru sebagai makhluk sosial dan anggota masyarakat, adalah: (a) kemampuan untuk berinteraksi. Maksudnya, seorang guru bukan hanya mampu bertutur kata dengan bahasa yang santun tetapi justru harus komunikatif. Dengan demikian interaksi dengan teman sejawat, pimpinan pendidikan, dan siswa akan lebih efektif, dan (b) kemampuan untuk bersosialisasi, dalam arti ini seorang guru harus j pula bisa menjalin kerjasama antar individu atau dengan lembaga-lembaga yang berfungsi di dalam masyarakat. Dan karena guru adalah figur yang memegang peran utama dalam sebuah lembaga pendidikan, maka kepemilikan terhadap alat pendidikan merupakan keniscayaan pula. Penguasaan terhadap alat pembelajaran juga suatu keharusan, mengingat bahwa guru juga sering disebut sebagai tenaga pengajar yang bertugas sebagai pembelajar. Bagi seorang guru peran ini terkesan hanya sebagai tranfering ilmu, bukan transformasi nilai. Untuk itu seorang guru paling tidak harus menguasai alat pembelajaran. Sanjaya (2005) disebut sebagai kompetensi tenaga pengajar.
- 7) Menguasai pengetahuan tertentu (**knowledge**), yaitu penguasaan suatu ilmu pengetahuan oleh seorang guru, guna menopang tugas-tugas keguruannya, seperti: (a) kompetensi untuk menguasai landasan kependidikan. Landasan pendidikan yang dimaksud adalah landasan hukum, filsafat, sejarah, sosial budaya, psikologi, dan ekonomi. Seorang guru sebaiknya menguasai landasan hukum artinya, guru harus paham benar tentang peraturan, baik peraturan pemerintah, ataupun peraturan pemerintah daerah, undang-undang pendidikan, dan semua perangkat hukum yang mengatur tentang sistem pendidikan yang berlaku secara nasional maupun lokal. Demikian pula dengan landasan filsafat. Seorang guru harus memiliki kerangka berfikir filsafat, di mana pendidikan bukan hanya mencerdaskan akal dan budi, tetapi juga mencerdaskan spiritualitas peserta didik. Landasan sejarah juga harus dipahami pula oleh seorang guru, dengan itu guru akan dapat menghargai bangsanya, sejarah

bangsanya, dan pembelajaran yang dilakukannya akan lebih efektif karena mengakar dalam bumi keindonesiaan. Karena lembaga pendidikan dengan masyarakat tidak dapat dipisahkan dan bahkan saling menunjang, maka seorang guru harus juga memahami landasan sosial budayanya, dengan itu diharapkan pendidikan segera akan menjadi berkualitas. Sedangkan landasan psikologi adalah suatu keharusan bagi seorang guru, karena dengan itulah guru akan dapat membangun jembatan hati dengan siswa, teman sejawat atau dengan pengelola pendidikan. Sekalipun ekonomi bukan merupakan faktor utama penentu keberhasilan pendidikan, akan tetapi landasan ekonomi baik untuk dikuasai oleh seorang guru, karena dengan itu guru akan dapat menentukan strategi yang tepat dalam rangka mengelola biaya pendidikan. (b) kompetensi dalam bidang psikologi pendidikan. Bagi seorang guru penguasaan terhadap psikologi pendidikan adalah suatu keniscayaan. Karena jiwa manusia berkembang sejajar dengan pertumbuhan jasmaninya. Makin besar anak itu maka makin berkembang pula jiwanya, dengan melalui tahap-tahap tertentu akhirnya itu itu mencapai kedewasaan baik dari segi kejiwaan maupun dari segi jasmani. Dalam perkembangan jiwa dan jasmani inilah anak-anak belajar, di mana masa pembelajarannya dilaksanakan bertahap sesuai dengan fase-fase perkembangan mereka. Oleh karena itu kepada guru dituntut untuk memiliki keterampilan psikologi, antara lain psikologi perkembangan, psikologi belajar, psikologi sosial, dan lainnya. (c) Kompetensi untuk melakukan evaluasi belajar. Karena pendidikan adalah proses pematangan manusia, atau disebut juga proses pemberadaban manusia, maka evaluasi mutlak untuk dilaksanakan. Dimiyati & Mudjono (1999), Evaluasi belajar adalah proses untuk menentukan nilai belajar dan pembelajaran yang dilaksanakan, dengan melalui kegiatan penilaian dan atau pengukuran belajar dan pembelajaran. Evaluasi pembelajaran mencakup pembuatan, nilai atau manfaat program, hasil dan proses pembelajaran. Melalui kegiatan evaluasi inilah didapat informasi tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran. Untuk itu seorang guru harus benar-benar: (1) memiliki kemampuan dalam merancang berbagai instrumen evaluasi, misalnya kemampuan dalam mengonstruksikan tes, kemampuan

dalam menyusun angket, wawancara, observasi dan lain sebagainya. (2) memiliki kemampuan dalam mengolah data sebagai bagian dari proses evaluasi yang dilakukannya. (3) memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat berdasarkan data hasil evaluasi. Kesalahan dalam mengambil keputusan akan dapat merugikan siswa. (d) kompetensi dalam menyusun program pembelajaran. Pada hakikatnya program pembelajaran merupakan kegiatan mengorganisasi dan menetapkan komponen-komponen antara lain: tujuan pembelajaran, bahan atau materi pelajaran, metode, alat dan penilaian (evaluasi). Tujuan ditetapkan untuk memberi arah bagi kegiatan pembelajaran atau menentukan ke-arah mana peserta didik mau dibawa. Bahan pelajaran merupakan isi yang berfungsi memberikan makna terhadap tujuan. Metode dan alat berfungsi menentukan cara dan dengan apa tujuan dapat dicapai, dan bermanfaat pula untuk menentukan langkah-langkah yang akan ditindak lanjuti, baik berkenaan dengan hasil belajar maupun efektifitas pengajaran. (e) kompetensi untuk melakukan penelitian tindakan kelas. Penelitian ini merupakan suatu bentuk memperbaiki dan meningkatkan praktek pembelajaran di kelas secara profesional. Penelitian tindakan kelas memiliki karakter sebagai berikut: (a) Masalah yang diangkat untuk dipecahkan dan kondisi yang diangkat untuk ditingkatkan harus berangkat dari praktik pembelajaran nyata di kelas (b) guru dapat meminta bantuan orang lain untuk mengenai dan mengelaborasi masalah yang akan dijadikan topik penelitian.

8) Memiliki kemampuan untuk menguasai materi, yakni seorang guru harus menguasai materi pelajaran, sehingga dapat diajarkannya dengan baik dan benar, yaitu kompetensi terhadap materi pelajaran yang diajarkan. Karena melalui materi pelajaran siswa dapat diberikan pemahaman kepada tujuan pembelajaran, maka penguasaan terhadap materi pelajaran oleh seorang guru adalah suatu keniscayaan pula. Kompetensi terhadap materi pelajaran adalah kompetensi utama yang harus dimiliki oleh seorang guru. Karena, ketika guru tidak memiliki kompetensi tentang materi pelajaran maka sesungguhnya tujuan pembelajaran dapat dipastikan gagal.

9) Memiliki keterampilan, artinya seorang guru harus terampil dalam prses

pembelajaran, antara lain terampil menggunakan metodologi pembelajaran dan media pembelajaran. (1) Kompetensi dalam mengaplikasikan metodologi dan strategi pembelajaran. Mengingat mengajar pada hakikatnya adalah upaya guru untuk menciptakan situasi belajar, maka metode yang digunakan oleh guru harus mampu menumbuhkan berbagai kegiatan belajar bagi siswa. Itulah pentingnya seorang guru memiliki kompetensi terhadap metodologi dan strategi pembelajaran karena kesalahan dalam pemilihan metode, pembelajaran tidak berlangsung dengan baik (2) Kompetensi dalam merancang dan memanfaatkan media dan sumber belajar. Pemanfaatan media pengajaran dalam proses pembelajaran tidak hanya mempermudah kerja guru dalam mengelola pembelajaran tetapi juga memberikan pengaruh terapi pada siswa. Untuk itu, kepada seorang guru sangat dituntut kearifan dan kreatifitas merancang dan memanfaatkan media pengajaran (3) Terampil memanfaatkan unsur-unsur penunjang pendidikan. Unsur penunjang pendidikan tersebut adalah tentang administrasi sekolah, terampil untuk melakukan bimbingan kepada peserta didik, terampil untuk mengadakan penyuluhan dan memberikan motivasi kepada siswa, dan lain sebagainya yang dapat menunjang keberhasilan pembelajaran.

Beberapa kriteria yang dikemukakan di atas, apabila diperhatikan dengan seksama ada yang kontekstual dengan potret pendidikan dewasa ini, namun masih ada pula yang mungkin dalam tahap penyesuaian. Sekurang-kurangnya seorang yang profesional itu ia adalah orang yang keahlian/skill, karena telah menempuh pendidikan dan latihan yang panjang, memiliki komitmen, taat pada aturan dan kode etik jabatan yang ditekuni. Seorang profesional juga kredibel, diakui dan memiliki bukti legal dari pejabat yang berwenang untuk mengakuinya. Terakhir yang tidak kalah pentingnya, ada reward/finansial yang diterima akibat ia melakukan profesinya dapat berupa prestise maupun dalam bentuk imbalan yang layak.

Menurut Jassin (1997), mengemukakan ciri-ciri jabatan profesional, yaitu:

- a) Tingkat pendidikan spesialisasinya menuntut seseorang melaksanakan jabatannya (pekerjaan) dengan penuh tanggungjawab, kemandirian dalam

mengambil keputusan (*independent judgment*), mahir dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Biasanya pendidikan profesional itu setingkat dengan spesialisasi pendidikan tinggi.

- b) Motif dan tujuan utama seseorang memilih jabatan (pekerjaan) itu adalah pengabdian kepada kemanusiaan, bukan imbalan kebendaan (bayaran) yang menjadi tujuan utama.
- c) Terdapat kode etik jabatan yang secara sukarela diterima menjadi pedoman perilaku dan tindakan kelompok profesional yang bersangkutan. Jadi dalam menjalankan pekerjaannya kode etik itulah yang menjadi standart moral perilaku anggotanya. Pelanggaran terhadap kode etik dapat menyebabkan seseorang mendapat teguran dari pimpinan (organisasi) profesinya, bahkan mungkin dipecat dari organisasi profesional tersebut.
- d) Terdapat semangat kesetiakawanan seprofesi (kelompok), misalnya dalam bentuk tolong menolong antara sesama anggotanya baik dalam suka maupun duka.

E. Kompetensi Guru

Kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris *competence* yang berarti kecakapan dan kemampuan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak yang dimiliki oleh seseorang dalam setiap bidang profesi yang ditekuninya (Mufah, 2011:27). Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. oleh karena itu, kompetensi merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan pendidikan dan pengajaran pada satuan-satuan pendidikan.

Menurut Syah (2000:230), menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya Djamarah (2008:33), kompetensi sebagai sebuah konsep dapat diartikan secara etimologi dan terminologis. Kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu.

Mengajar adalah profesi yang dilakukan guru, instruktur, dan administrator yang membutuhkan kompetensi tinggi. Guru dan instruktur yang mengajar di sekolah tidak hanya dapat memberikan yang terbaik kepada siswa kecuali mereka yang memiliki kompetensi terhadap tugas-tugasnya. Kompetensi dapat digunakan dalam sistem sumberdaya manusia untuk mengidentifikasi tindakan yang perlu diambil untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Hijau 1999).

Menurut Stoof *et al.*, (2002); Tigelaar, Dolmans *et al.*, (2004), merumuskan kompetensi sebagai: *a competent teacher is one who has mastered the art of teaching, while an efficient teacher is one who can apply the art of teaching as instructed*. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai seperangkat karakteristik pribadi yang terintegrasi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk kinerja yang efektif dalam berbagai konteks pengajaran. Seorang guru yang kompeten adalah orang yang telah menguasai seni mengajar. Sedangkan guru yang efisien adalah guru yang dapat menerapkan seni mengajar sesuai dengan yang diinstruksikan. Seorang guru yang efektif adalah guru yang menerapkan tentang pengetahuan seni mengajar secara kreatif dan konsekuen guna meningkatkan prestasi akademik siswa.

Secara teoretik, kompetensi dapat dibedakan menjadi 3 bagian, yaitu: kompetensi individu, kompetensi kelompok, dan kompetensi organisasi. Kompetensi individu adalah kombinasi pengetahuan/kemampuan/keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang sehingga ia mampu melaksanakan pekerjaan yang telah dirancang bagi dirinya baik untuk saat ini maupun di masa mendatang (Wibawa, 2005:265). Prosesnya, secara sinergi kompetensi individu membentuk kompetensi kelompok. Kompetensi kelompok adalah perpaduan kompetensi-kompetensi individu dalam satu kelompok atau unit kerja yang secara keseluruhan membentuk kekuatan sinergis yang dapat didayagunakan untuk menjawab tuntutan dan tantangan pekerjaan yang dibebankan kepada kelompok. Suatu kelompok dikatakan kompeten apabila mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan apa yang diharapkan. Kompetensi kelompok pada akhirnya mendukung pembentukan kompetensi inti organisasi. Kompetensi inti

organisasi adalah keunggulan-keunggulan sinergi yang dimiliki oleh organisasi sehingga mampu mencapai tujuannya dan menjawab permasalahan yang dihadapi.

Dengan demikian, kompetensi guru merupakan penentu dari kompetensi kelompok, dan selanjutnya menjadi kunci keberhasilan pendidikan secara umum. Menurut Miller, dalam Wibawa (2005:264), menyatakan bahwa: *The teachers are the most important and critical element in vocational education. The values, skliis, professional knowledge, experience, and human relations factors that a teacher proceseses largely determini the quality of learning opportunities that occur in the name of vocational education.*” Maksudnya adalah guru merupakan unsur terpenting dan kritis dalam pendidikan kejuruan. Nilai-nilai, keterampilan, pengetahuan profesional, pengalaman, dan faktor-faktor hubungan manusia yang diproses seorang guru sangat menentukan kualitas kesempatan belajar yang terjadi atas nama pendidikan kejuruan.

Di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Guru, dinyatakan ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi kepribadian, dan (4) kompetensi sosial.

1) Kompetensi Pedagogik

Di dalam Standar Nasioal Pendidikan (SNP) tahun 2005 terutama penjelasan pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Sejalan dengan rumusan itu, di dalam Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang guru dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi: Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, rancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil

belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

(2) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional dinyatakan dalam SNP pada penjelasan pasal 28 ayat (3) butir c yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Lebih terperinci lagi, Mulyasa (2008:135), menyatakan bahwa ruang lingkup kompetensi profesional meliputi:

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

(3) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian dinyatakan dalam SNP pada penjelasan pasal 28 ayat (3) huruf b, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia (SNP, 2005:68).

Dalam konteks pendidikan, pribadi guru memiliki andil yang cukup besar terhadap keberhasilan belajar peserta didik. Pribadi guru juga sangat berperan dalam membentuk pribadi peserta didik. Hal ini dapat dimaklumi karena di usia yang demikian itu, peserta didik lebih suka mencontoh, termasuk mencontoh pribadi gurunya dalam membentuk pribadinya. Semua itu

menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian guru sangat dibutuhkan oleh peserta didik dalam proses pembentukan pribadinya.

Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang menyiapkan dan mengembangkan SDM. Hal ini menghendaki bahwa setiap guru dituntut memiliki kompetensi kepribadian yang memadai, bahkan kompetensi ini akan melandasi tiga kompetensi lainnya, yaitu pedagogik, profesional, dan sosial.

Guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran, tetapi yang lebih penting lagi adalah bagaimana ia menjadikan pembelajaran sebagai wahana pembentukan dan perbaikan kompetensi kepribadian peserta didik.

Perlu juga diketahui bagaimana sebenarnya sosok guru yang memiliki kompetensi kepribadian itu. Di dalam SNP terutama pasal 28 ayat (3) butir b (pada penjelasan tambahan) sebagaimana yang telah tertera di atas, kompetensi kepribadian memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (i) guru memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa, (ii) guru memiliki sikap disiplin, arif, dan berwibawa, (iii) guru adalah orang yang diteladani oleh peserta didik, dan (iv) guru harus berakhlak mulia.

Tuntutan agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, profesional dan dapat dipertanggungjawabkan, mestinya ia harus memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa. Hal ini penting, karena banyak masalah pendidikan yang disebabkan oleh kepribadian guru yang kurang mantap, kurang stabil dan bahkan kurang dewasa.

Kondisi yang demikian, sering membuat guru melakukan tindakan-tindakan yang tidak senonoh yang merusak citra dan martabat guru. Berbagai kasus yang disebabkan oleh kompetensi kepribadian guru yang serba kurang baik, telah banyak terjadi tindakan-tindakan, misalnya pencurian, penipuan, sampai dengan kasus guru yang melukai bahkan sampai memperkosa peserta didiknya.

Tantangan berat bagi guru dalam hal kepribadian ini adalah rangsangan yang terkadang memancing emosi. Kestabilan emosi sangat diperlukan, namun

tidak semua guru mampu menahan emosi terhadap rangsangan yang menyinggung perasaan. Guru yang demikian akan membuat peserta didik menjadi takut, dan ketakutan akan menyebabkan kurangnya minat untuk mengikuti pembelajaran serta rendahnya konsentrasi. Dan ketakutan juga akan mengakibatkan kekhawatiran untuk dimarahi, dan hal ini dapat memecahkan konsentrasi peserta didik dalam belajar.

Kemarahan guru terungkap dalam kata-kata yang dikeluarkan, dalam raut muka dan mungkin dengan gerakan-gerakan tertentu, bahkan ada guru yang mewujudkannya dalam bentuk memberikan hukuman fisik. Kemarahan yang berlebihan seharusnya tidak ditampakkan, karena menunjukkan kurang stabilnya emosi guru. kemarahan guru dapat dipicu dari hal-hal yang sederhana, misalnya peserta didik terlambat datang ke sekolah, tidak mengerjakan tugas, tidak konsentrasi saat guru menjelaskan materi pembelajaran, dan sebagainya.

Seorang guru harus mampu menunjukkan sikap disiplin, arif, dan berwibawa bagi para peserta didiknya. Ada atau tidak ada peserta didik yang melihat, sikap-sikap tersebut mestinya dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam pendidikan, mendisiplinkan peserta didik harus dimulai dengan pribadi guru yang disiplin, arif, dan berwibawa.

Munculnya perilaku-perilaku peserta didik di sekolah dan luar sekolah, maniak dengan tayangan VCD porno, mengkonsumsi narkoba secara lazim, tawuran, dan lain sebagainya adalah berawal dari pribadi yang kurang disiplin. Oleh karena itu, peserta didik harus belajar disiplin, dan gurulah yang harus memulainya. Sebagai seorang guru, ia harus memiliki pribadi yang disiplin, arif, dan berwibawa.

Dalam menanamkan disiplin, guru bertanggung jawab mengarahkan, dan berbuat baik, menjadi contoh, sabar dan penuh dengan kasih sayang. Guru harus mampu mendisiplinkan peserta didik dengan kelembutan dan kasih sayang, terutama disiplin diri (*self discipline*). Untuk kepentingan tersebut, Mulyasa (2008:123) menyatakan sebagai berikut:

a) Membantu peserta didik mengembangkan pola perilaku untuk dirinya,

- b) Membantu peserta didik meningkatkan standar perilakunya, dan
- c) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin.

Reisman & Payne (sebagaimana dikutip Mulyasa, 2008:124-125), mengemukakan strategi umum bagaimana mendisiplinkan peserta didik:

- a) Konsep diri (*self concept*), strategi ini menekankan bahwa peserta didik merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkan konsep diri, guru dianjurkan bersikap empatik, menerima, hangat, dan terbuka sehingga peserta didik dapat mengeksplorasi pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalah.
- b) Keterampilan berkomunikasi (*communication skills*). Guru harus memiliki keterampilan berkomunikasi yang efektif agar mampu menerima semua perasaan, dan mendorong timbulnya kepatuhan peserta didik dalam belajar.
- c) Konsekwensi-konsekwensi logis dan alami (*natural and logical consequences*). Perilaku-perilaku yang salah terjadi karena peserta didik telah mempersepsikan yang salah terhadap dirinya. Hal ini mendorong munculnya perilaku yang salah pula. Untuk itu, guru disarankan untuk: (i) menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah, sehingga membantu peserta didik dalam mengatasi perilaku yang salah tersebut dan (ii) memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah.
- d) Klarifikasi nilai (*values clarification*). Strategi ini dilakukan untuk membantu peserta didik dalam menjawab pertanyaannya sendiri dan membentuk sistem nilainya sendiri.
- e) Analisis transaksional (*transactional analysis*). Disarankan agar guru bersikap dewasa, terutama apabila berhadapan dengan peserta didik yang menghadapi masalah.
- f) Terapi realitas (*reality therapy*). Guru perlu bersikap positif dan bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan di sekolah dan melibatkan peserta didik secara optimal dalam pembelajaran.
- g) Disiplin yang terintegrasi (*assertive discipline*). Guru harus mampu mengendalikan, mengembangkan dan mempertahankan peraturan dan

tatatertib sekolah, termasuk pemanfaatan papan tulis untuk menuliskan nama-nama peserta didik yang berperilaku menyimpang.

- h) Modifikasi perilaku (*behavior modification*). Guru harus menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif yang dapat memodifikasi perilaku peserta didik.
- i) Tantangan bagi disiplin (*dare to discipline*). Guru harus cekatan, terorganisasi, dan tegas dalam mengendalikan disiplin peserta didik.

Pentingnya bagi setiap guru mampu menciptakan situasi dan iklim pembelajaran yang benar-benar kondusif, sehingga peserta didik dapat menguasai berbagai kompetensi sesuai dengan tujuan belajar yang ditetapkan. Idealnya setiap guru harus menjadi teladan bagi seluruh peserta didiknya dan bahkan orang lain secara luas. Hal ini mudah diucapkan tetapi sangat berat untuk dilaksanakan, akan tetapi bukan sesuatu yang mustahil bila guru berkemauan untuk melakukannya.

Sebagai teladan tentu saja pribadi dan apa yang dilakukan guru akan mendapat sorotan peserta didik serta orang di sekitar lingkungannya yang menganggap atau mengakuinya sebagai guru. Sehubungan dengan hal itu, menurut Mulyasa (2008:127-128), ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dari setiap guru:

- a) Sikap dasar, meliputi: Postur psikologis yang akan tampak dalam masalah-masalah penting, seperti: keberhasilan, kegagalan, pembelajaran, kebenaran, hubungan antar umat manusia, agama, pekerjaan, permainan dan diri.
- b) Bicara dan gaya bicara, meliputi penggunaan bahasa sebagai alat berpikir.
- c) Kebiasaan bekerja, meliputi gaya yang dipakai oleh seorang guru dalam bekerja itu mewarnai kehidupannya.
- d) Sikap melalui pengalaman dan kesalahan, meliputi pengertian hubungan antara luasnya pengalaman dan nilai serta tidak mungkin mengelak dari kesalahan.
- e) Pakaian; Merupakan perlengkapan pribadi yang amat penting dan menampilkan ekspresi seluruh kepribadian.
- f) Hubungan kemanusiaan; diwujudkan dalam semua pergaulan manusia, intelektual, moral, keindahan, terutama bagaimana berperilaku.

- g) Proses berpikir; cara yang digunakan oleh pikiran dalam menghadapi dan memecahkan masalah.
- h) Perilaku neurotis; suatu pertahanan yang digunakan untuk melindungi diri dan bisa juga untuk menyakiti orang lain.
- i) Selera; pilihan yang secara jelas merefleksikan nilai-nilai yang dimiliki oleh pribadi yang bersangkutan.
- j) Keputusan; keterampilan rasional dan intuitif yang dipergunakan untuk menilai setaip situasi.
- k) Kesehatan; kualitas tubuh, pikiran dan semangat yang merefleksikan kekuatan, presfektif, sikap tenang, antusias dan semangat hidup.
- l) Gaya hidup secara umum; apa yang dipercaya oleh seseorang tentang setiap aspek kehidupan dan tindakan untuk mewujudkan kepercayaan itu.

Menjadi teladan merupakan hal yang mutlak bagi guru, sehingga menjadi guru berarti menerima tanggungjawabnya menjadi orang yang diteladani. Sejatinya setiap profesi pasti memiliki tuntutan-tuntutan khusus, dan karenanya bila menolak berarti menolak profesi itu.

Secara idealnya memang demikian seharusnya, bahwa guru harus bisa menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat secara luas. Akan tetapi jangan sampai guru kehilangan kebebasannya sama sekali. Guru juga manusia, dalam batas-batas tertentu pasti memiliki kelebihan dan kekurangan.

Guru harus berakhlak mulia, karena ia adalah seorang penasihat bagi peserta didik. Banyak guru cenderung menganggap bahwa konseling terlalu banyak membicarakan klien, seakan-akan mengatur kehidupan orang. Padahal menjadi guru pada tingkat manapun berarti menjadi penasihat dan menjadi orang kepercayaan yang harus berakhlak mulia. Kegiatan pembelajaran mestinya diletakkan pada posisi tersebut. Peserta didik senantiasa berhadapan dengan kebutuhan untuk membuat keputusan, dan dalam prosesnya akan lari kepada gurunya. Semakin efektif guru menangani setiap permasalahan yang dihadapi peserta didik, makin besar kemungkinan peserta didik membutuhkan bimbingan guru. Dalam konteks inilah arti penting dan posisi dari akhlak mulia tersebut.

Dengan berakhlak mulia, guru dalam keadaan bagaimanapun harus memiliki kepercayaan diri yang *istiqomah* (teguh pendirian). *Istiqomah* berarti teguh pendirian, yakni kepribadian yang stabil dan tak tergoyahkan oleh sesuatu yang menghadangnya.

Niat menjadi pertama dan utama yang harus ada dan dimiliki oleh setiap guru. Niat menjadi guru sebaiknya jangan semata-mata untuk mencari keuntungan duniawi atau keuntungan materi, sebab akan sia-sia saja seorang guru yang memiliki niat untuk mencari kekayaan dunia. Niatkan menjadi guru sebagai ibadah, sehingga dalam menghadapi permasalahan yang bagaimanapun, guru tidak cepat marah dan tidak mudah dimanfaatkan untuk kepentingan politik praktis dari kelompok-kelompok tertentu.

(4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar (SNP tahun 2005 pasal 28 ayat (3) butir d).

Secara lebih terperinci, kompetensi sosial diuraikan di dalam Rancangan Peraturan Pemerintah tentang guru, dinyatakan bahwa merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk:

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

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan memiliki pengetahuan dan keahlian profesional adalah penguasaan yang bidang studi yang mendalam dan dapat dibelajarkan dengan menggunakan keterampilan-keterampilan baik pedagogik, profesional, kepribadian, maupun sosial.

Penerapan pembelajaran yang efektif di sekolah menuntut guru dan instruktur untuk memiliki kompetensi yang memadai untuk menyampaikan instruksi secara

efektif kepada siswa. Tak dapat dipungkiri lagi, karena para guru adalah fasilitator pembelajaran yang salah satu tugasnya adalah meningkatkan prestasi siswa.

Sehubungan dengan ini, peningkatan kapasitas guru menjadi sangat penting karena berfungsi untuk mengembangkan kompetensi di berbagai bidang seperti sosial, pembelajaran, teknologi dan di berbagai bidang yang lain lain. Membangun kapasitas guru memerlukan pengembangan pribadi dan profesional guru untuk mentransfer pengetahuan yang efisien, efektif, dan berkualitas.

Peningkatan kemampuan guru seperti yang didefinisikan Fazekas & Burns (2011), adalah proses membantu untuk memperoleh dan menggunakan informasi yang relevan untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan. Fullan (2011), berpendapat bahwa peningkatan kemampuan guru menyangkut kompetensi, sumberdaya dan motivasi. Individu dan kelompok yang terus menerus mengembangkan dirinya baik dari aspek pengetahuan dan keterampilan dengan mencurahkan begitu banyak waktu, energi, dan sumberdaya untuk mencapainya perbaikan dalam pekerjaan dan tugas mereka biasanya menyelesaikan sesuatu secara efektif.

Membangun kemampuan guru juga mencakup membangun kemampuan, hubungan, dan nilai-nilai yang memungkinkan organisasi, kelompok dan individu untuk meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan mereka secara efektif tujuan sekolah. Membangun kemampuan guru mencakup juga penguatan proses, sistem dan aturan yang memengaruhi perilaku dan kinerja kolektif dan individu dalam semua perkembangan. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan guru dipandang sebagai proses perubahan yang diarahkan mengelola transformasi. Hal ini didasarkan pada premis bahwa kemampuan masyarakat, dan kelembagaan senantiasa berubah dari waktu ke waktu (Ekpiken, 2015).

Peningkatan kemampuan guru dalam bentuk kompetensi sebagaimana didefinisikan Osuji (2014), berkaitan dengan alokasi dan investasi sumberdaya, fisik, intelektual, atau manusia terutama ketika variabel interferensi lainnya telah gagal dalam kontes kelembagaan atau sosial tertentu. Chukwu (2009), mengidentifikasi pengembangan kemampuan sebagai keterampilan/pengembangan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh kelompok

untuk berpartisipasi penuh dalam pasar tenaga kerja. Dalam konteks reformasi sistemik, kapasitas adalah kemampuan sistem pendidikan untuk membantu semua siswa memenuhi standar yang lebih menantang. Peningkatan kapasitas dalam pandangan Peretemode & Peremode (2005), adalah setiap kegiatan terencana yang berfokus pada peningkatan dan memperbesar kemampuan karyawan sehingga mereka dapat berhasil memiliki lebih besar atau menganggap lebih tinggi posisi dalam hierarki organisasi untuk menangani tanggung jawab saat ini dengan lebih baik.

Lokakarya dan pelatihan biasanya dapat membangun kapasitas manusia pada tingkat peningkatan kesadaran. Konsep *capacity building* menjadi kata penting dalam wacana reformasi pendidikan internasional baik di negara maju maupun berkembang (Egbo, 2011). Kapasitas adalah kemampuan untuk memahami atau melakukan sesuatu dan membangun adalah peningkatan jumlah sesuatu selama periode waktu tertentu. Kapasitas adalah kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsinya secara efektif, efisien dan berkelanjutan.

Pembangunan kapasitas adalah proses di mana individu, kelompok, organisasi, lembaga dan masyarakat meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan fungsi inti, memecahkan masalah, mendefinisikan dan mencapai tujuan. Menurut *United Nations Education Scientific and Cultural Organization* (2005), *capacity building* telah berubah dari menjadi fokus perhatian individu, pelatihan individu, pengembangan lembaga kepada sistem filosofi yang kompleks ketika kapasitas individu dikaitkan dengan kapasitas lembaga dan sistem pada umumnya. Definisi pembangunan kapasitas menekankan pada keberlanjutan proses penguatan kemampuan untuk melakukan fungsi inti, memecahkan masalah, mendefinisikan dan mencapai tujuan dan memahami dan menangani kebutuhan pembangunan (UNESCO, 2005).

Penjelasan di atas mengindikasikan bahwa guru perlu memiliki persepsi tentang inovatif. Mengajar sering dipahami sebagai upaya mengambil keputusan di kelas dan memengaruhi banyak aspek manajemen pembelajaran misalnya, siswa, interaksi, dan penilaian (Stipek *et al.*, 2001). Pendekatan pembelajaran modern sangat mempengaruhi cara siswa belajar dengan menggunakan teknologi

saat ini (Darling-Hammond & Snyder, 2000). Guru dipandang sebagai sumber dari kreativitas dan inovasi kepada peserta didik. Hal ini dikarenakan sebaik apapun kebijakan suatu program pendidikan yang dilaksanakan; pelaksanaannya akan menjadi efektif terletak pada para guru (Ng & Smith, 2004). Dengan demikian, guru harus dapat menerapkan pembelajaran kepada siswa dengan penerapan inovasi yang tepat.

Salah satu strategi pengajaran inovatif ini menurut Redecker (2008) adalah pembelajaran yang berpusat pada siswa dan pembelajaran yang berorientasi pada konstruktivis. Pengajaran yang berpusat pada siswa dan pembelajaran berbasis masalah dipandang sebagai strategi pengajaran dan pembelajaran inovatif yang diadopsi oleh guru untuk mendorong penggunaan siswa dari strategi yang efektif dalam memproses informasi baru dengan cara yang mengarah pada pembelajaran aktif dan pemecahan masalah (O'Sullivan, 2007; Whitman 1983).

Muda & Shaw (1999) berpandangan bahwa mengajar harus peka terhadap konsep diri secara individual dan keterlibatan siswa di dalam kelas. Koster *et al.* (2005), menyatakan bahwa kompetensi guru dibagi menjadi lima kategori, yaitu: 1) pengetahuan khusus kognitif, 2) komunikasi, 3) organisasi, 4) pedagogi, dan 5) sikap. Setiap kompetensi dapat memiliki beberapa indikator perilaku yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pembelajaran efektif di ruang kelas. Luo & Li (1997), kompetensi tersebut dimanifestasikan melalui kegiatan dan perilaku mengajar guru di kelas, yaitu, apakah guru itu kompeten dalam bidang tertentu atau tidak ditunjukkan secara alami saat mengajar. Beberapa kategori dari karakteristik individu dianggap mendasari kompetensi tertentu dan dengan demikian memberikan kontribusi untuk kinerja yang efektif (Luo & Li, 1997). Menurut Egbo (2011), cakupan peningkatan kapasitas berbeda dalam sistem pendidikan antara lain: 1) Membangun kapasitas untuk kebijakan pendidikan. 2) Mengembangkan keterampilan bertahan hidup, menjadi kompeten dalam keterampilan dasar dan memperluas keterampilan guru. 3) Memperoleh keahlian instruksional. 4) Berkontribusi pada peningkatan profesionalitas rekan-rekan seprofesi. 5) Menjalankan kepemimpinan dalam pengambilan keputusan untuk implementasi kebijakan pendidikan yang efektif.

F. CPD dalam Perspektif Manajemen Perubahan

1. Pengertian

Pendapat Salisbury (2016:120), menyatakan bahwa manajemen perubahan merupakan seperangkat tindakan dan taktik untuk memahami dan mengarahkan perubahan dalam organisasi. Winardi (2006:80), manajemen perubahan adalah sebuah proses mengubah suatu organisasi, di mana ada upaya untuk memodifikasi sebuah organisasi yang ada guna meningkatkan efektivitas keorganisasian. Perubahan pada dasarnya adalah mengajak orang untuk melihat, percaya, bergerak, dan menyelesaikannya sampai selesai. Mereka ini disebut dengan CBA (*conceive, believe, and achieve*).

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan adalah tindakan untuk mengubah dan memodifikasi suatu organisasi guna meningkatkan efektivitas keorganisasian dengan menggugah kesadaran orang untuk melihat, percaya, dan bergerak untuk menyelesaikan masalah sampai selesai.

Sejalan dengan kesimpulan di atas, Potts & Lamarsh dalam Wibowo (2006:175), menegaskan bahwa manajemen perubahan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumberdaya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang terkena dampak dari proses tersebut. Hakikat perubahan yang diperlukan dalam organisasi terkait dengan memodifikasi sistem yang ada dalam organisasi, struktur, budaya dalam ukuran dan tingkat penampilan yang berbeda. Tujuan dari perubahan adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi bahkan lebih jauh menjamin ketahanan organisasi.

2. Manfaat

Dengan mengimplementasikan manajemen perubahan dimaksudkan suatu organisasi akan mengalami perubahan menuju kualitas kerja yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Tentunya ini sejalan dengan tujuan CPD yakni Untuk itu manajemen perubahan bermanfaat secara luas bagi pengembangan organisasi. Menurut Oliver (1996:50), menyatakan ada beberapa manfaat

manajemen perubahan: (a) membantu orang-orang mempersiapkan, untuk menerima dan memiliki komitmen untuk perubahan, (b) memahami peran orang-orang yang berbeda pandangan dalam proses perubahan, (c) mengetahui berapa banyak perubahan yang diinginkan, (d) memahami langkah perubahan dan strategi manajemen yang baik bagi setiap langkah, (e) mengetahui kapan munculnya penolakan, dan (f) mengetahui bagaimana menjawab penolakan ke dalam tindakan konstruktif yang tidak merusak.

Mengacu pada pendapat di atas bahwa syarat utama kesuksesan manajemen perubahan adalah kemampuan memilih dan menempatkan orang yang tepat pada posisinya. Jika penempatan orang gagal usaha apapun yang ditempuh untuk leberhasilan perubahan akan mengalami kegagalan. Pernyataan ini didukung pendapat Bishop, Jr (2000:15), di awal pembukaan bukunya berjudul *Making Change Happen One Person at a Time*. Apabila anda berusaha untuk mengendalikan perubahan dalam kelompok anda, di departemen anda, atau dalam organisasi anda, Anda dapat menggali strategi perubahan yang jitu. Anda bisa hamburkan uang untuk program perubahan. Anda bisa memotivasi dan menginspirasi orang-orang anda untuk berbuat sesuai tuntutan perubahan. Program dan alat-alat organisasi sumberdaya manusia yang anda punya untuk menggerakkan perubahan dalam suasana yang penuh persahabatan. Tetapi bila anda, kekurangan orang yang benar (jujur), segala usaha yang anda lakukan akan cacat secara fatal.

Dapat disimpulkan bahwa penempatan orang yang benar atau jujur merupakan prasyarat utama bagi keberhasilan manajemen perubahan baik ia pemimpin perusahaan, lembaga sekolah atau departemen. Sebab kriteria lain hampir tidak memiliki kekuatan dan pengaruh apapun terhadap keberhasilan institusi, bila prasyarat berperilaku benar dan jujur ini terabaikan.

3. Strategi

Dalin (2018:133), tujuan strategi adalah untuk mengarahkan kegiatan dalam suatu tujuan secara terkoordinasi dan bersifat konsisten. Dalam strategi perubahan terdapat lima faktor yang harus diberikan jawaban: (1) Apa tujuan

perubahan? (2) siapa saja yang dilibatkan dalam perubahan? (3) bagaimana perubahan tersebut dilaksanakan? (4) di mana perubahan tersebut diharapkan terlaksana? (5) sumberdaya apa saja yang diperlukan?

Strategi perubahan mengacu pada rancangan yang dibuat sebagai kebijakan baru untuk mewujudkan perubahan organisasi baik dalam hal struktur organisasi, budaya organisasi maupun perilaku orang dalam organisasi. Bailey *et.al* (2018:497), menyimpulkan strategi perubahan terencana menjadi tiga cara, yaitu:

Pertama *force coercion*, strategi pemaksaan menggunakan cara paksa dalam menggerakkan aturan, sementara legitimasi, imbalan dan hukuman dijadikan sebagai dasar pendorong menuju perubahan, membuat perubahan dengan memberikan imbalan spesial, atau ia membawa perubahan itu melalui ancaman hukuman.

Kedua *empirical rational*, usaha untuk membangun perubahan melalui pendekatan persuasif dengan pengetahuan khusus dan argumentasi rasional. Penggunaan strategi ini dengan asumsi bahwa orang-orang yang rasional akan dibimbing dengan alasan dan kepentingan pribadi dalam memutuskan apakah ia akan mendukung atau tidak suatu perubahan. Kekuatan para pakar dimobilisasi untuk menakutkan para karyawan atau pihak terkait. Bila diperoleh kesuksesan, strategi ini menghasilkan internalisasi perubahan jangka panjang, berbanding dengan strategi pemaksaan.

Ketiga *normative reeducative*, strategi ini mengidentifikasi atau menegaskan nilai-nilai dan asumsi-asumsi yang mendukung usulan perubahan yang bersifat natural. Strategi ini dibangun berdasarkan nilai-nilai personal, norma-norma kelompok, dan berbagi sasaran untuk mendukung perubahan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen perubahan yang tepat adalah strategi yang membawa pengaruh jangka panjang, yaitu strategi dengan pendekatan *empirical rational* dan *normative reeducative*. Beberapa pendekatan dalam manajemen perubahan dapat diuraikan berikut ini.

1. Perubahan Terencana (*planned change*)

Bailey (1998:492), (Bullock & Button dalam Barnes) sebagaimana dikutip Wibowo (2006:180), perubahan terencana adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh para agen perubahan termasuk membuat aturan yang tepat untuk mengelola proses perubahan. Perubahan yang menghasilkan perubahan menyangkut desain untuk menggerakkan organisasi arus *current state* (keadaan sekarang) menuju *future state* (keadaan akan datang) yang diharapkan: a) Fase eksplorasi. Menggali, memutuskan buat perubahan, buat orang merasa perlu dan peduli akan perubahan. b) Fase perencanaan. Gali masalah, kemudian diagnosis masalah dengan tepat, buat tujuan, desain tindakan, bujuk pimpinan tertinggi. c) Fase tindakan. Implementasi perubahan tentang desain current state menuju future state, kelola proses perbaiki dan evaluasi. d) Fase integrasi. Konsolidasi dan stabilisasi perubahan hingga menjadi bagian organisasi normal.

2. Perubahan Muncuat (*emergent change*)

Pendekatan darurat menekankan pada lima fase gambaran organisasi yang dapat mengembangkan atau menghalangi keberhasilan perubahan sebagai berikut: (1) perubahan struktural, menuju pada suatu pengembangan organisasi dengan lebih banyak delegasi, juga berarti hirarki datar, pada posisi yang sangat lega untuk bergerak, tanggapan pelanggan menempatkan tekanan lebih besar pada proses horizontal yang efektif dan mewujudkan konsep bahwa setiap orang adalah pelanggan. (2) Budaya organisasi, dimaksudkan upaya untuk mempengaruhi perubahan dalam suatu organisasi dengan berusaha mengubah budayanya, mengasumsikan bahwa terdapat hubungan kirier antar budaya organisasi dengan kinerja. (3) Organisasi pembelajaran. Pembelajaran memainkan peran penting dalam menyiapkan orang untuk bersedia melakukan perubahan. Perubahan dapat terjadi dengan cepat dengan membuat krisis mendatang nyata bagi setiap orang dalam organisasi atau mendorong ketidakpuasan dengan sistem dan prosedur sekarang. (4) Perilaku manajer. Pandangan organisasi tradisional organisasi melihat manajer sebagai

mengarahkan dan mengawasi staf, sumberdaya dan informasi. Akan tetapi pendekatan *emergent change* memerlukan perubahan radikal dalam perilaku manajer. Manajer diharapkan sebagai pemimpin, *facilitator* dan *coach* yang melalui kemampuan meredam hambatan hierarki, fungsi, dan organisasional dapat membawa bersama dan memotivasi tim dan kelompok untuk mengidentifikasi kebutuhan dan mencapai perubahan. (5) Kekuatan dan politik. Meskipun kekuatan terhadap *emergent change* cenderung melihat kekuatan dan politik dari perspektif yang berbeda, mereka semua mengenal arti pentingnya perubahan yang harus dikelola jika perubahan ingin menjadi efektif.

Berdasarkan pada uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perubahan darurat tidak dimaksudkan bahwa perubahan itu terjadi secara darurat atau mencuat begitu saja. Tetapi perubahan di sini lebih kepada penekanan menjelaskan perbedaan terbanding kepada perubahan terencana. Terbukti *emergent change* tersusun secara sistematis dan mencakup lima tahapan proses yang dilalui, yaitu: perubahan struktur, perubahan budaya, yaitu organisasi yang menekankan pada budaya kerja, perubahan yang dilakukan melalui organisasi pembelajaran, merubah perilaku manajer sebagai pemimpin, fasilitator dan pelatih, dan organisasi perlu mendapat dukungan pemerintah dan politisi.

Kotler (2002:7), menyederhanakan pendekatan proses perubahan dimulai dengan *See*; pandang secara mendalam permasalahan, kemudian lakukan identifikasi terhadap masalah, atau cari solusi dari masalah, dalam satu langkah proses perubahan. *Feel*; rasakan dan pertimbangkan dari sisi emosi - visualisasi dramatis kehidupan, dekati melalui penjiwaan, dengan menangkap perasaan atau kemarahan, kepuasan, kebanggaan palsu, pesimis dan hasrat yang mendalam, harapan dan ketakutan. *Change*; lakukan perubahan dengan pendekatan perubahan yang muncul dari hati, lalu berubah menjadi perilaku.

3. Teori Manajemen Perubahan

Teori dan praktik manajemen perubahan melibatkan banyak disiplin serta ilmu-ilmu sosial. Peninjauan ini akan dibatasi pada tiga mazhab pemikiran sebagai pembentuk fondasi di mana teori-teori manajemen perubahan bersandar *mazhab perspektif individual*, *mazhab dinamika kelompok*, dan *mazhab sistem terbuka*.

Mazhab perspektif individual didukung psikolog behavioris. Salah satu prinsip behavioris bahwa tindakan manusia dikondisikan oleh konsekuensi yang diharapkan. Perilaku yang mendapat imbalan cenderung akan diulangi lagi, dan perilaku yang diacuhkan cenderung tidak diulangi. Untuk merubah perilaku, diperlukan perubahan pada kondisi-kondisi yang menyebabkannya. Kebutuhan adalah kekuatan-kekuatan atau pemicu dari respons perilaku. Implikasinya adalah ketika kebutuhan muncul, seorang individu akan berusaha memenuhi kebutuhan itu.

Mazhab dinamika kelompok, pemikiran dasarnya sebagaimana disuarakan Kurt Lewin adalah bahwa orang-orang dalam organisasi bekerja dalam kelompok, maka perilaku individual bisa dimodifikasi atau diubah dalam kaitannya dengan praktik-praktik dan norma kelompok. Menurut mazhab ini, untuk mendorong perubahan tidak ada guna berkonsentrasi pada perubahan perilaku individu, individu secara sendiri-sendiri mendapat tekanan dari kelompok yang menyebabkannya harus beradaptasi.

Mazhab sistem terbuka, bahwa organisasi lebih dipandang sebagai sistem terbuka. Hal ini dapat dijelaskan dari dua sudut pandang, *pertama*, organisasi terbuka dan berinteraksi dengan lingkungan eksternalnya. *Kedua*, organisasi terbuka secara internal, berbagai sub saling berinteraksi satu sama lain. Maka perubahan internal dalam satu bidang akan berpengaruh pada bidang lainnya, dan pada akhirnya akan mempengaruhi lingkungan eksternalnya, dan demikian juga sebaliknya.

Di samping itu perlu ada penegasan tentang *felt need*, yaitu perasaan butuh rasa membutuhkan merupakan kesadaran diri individu bahwa perubahan memang merupakan keniscayaan. Kebutuhan tersebut harus dirasakan semua

pihak yang terlibat. Jika derajat rasa membutuhkan dalam suatu organisasi rendah, maka upaya mengintrodusir perubahan menjadi problematik. Bahkan apabila kebutuhan akan perubahan dapat diterima hal ini mungkin belum mampu mengesampingkan kecemasan karyawan pada dampak perubahan.

Model perubahan tiga langkah yang dikemukakan Lewin bahwa perubahan yang berhasil meliputi tiga langkah: (1) pencairan (*unfreezing*), tingkatan sekarang, (2) perpindahan (*moving*) ke tingkatan baru, (3) pembekuan/pemantapan (*refreezing*) tingkatan baru tersebut.

Teori Lewin itu dapat dijelaskan sebagai berikut: sebelum perilaku baru sukses diadopsi, maka perilaku lama harus dibuang. Baru setelah itu perilaku baru dapat diterima. Inti pendekatan ini adalah keyakinan bahwa kemampuan dari *change adaptor* (subjek perubahan) merupakan unsur penting. Pada tingkatan ini dibutuhkan rasa membutuhkan (*felt need*).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa proses perubahan itu diawali dengan asosiasi butuh akan perubahan. Semua individu dan kelompok memahami secara mendalam kebutuhan akan perubahan. Perlu dipersiapkan situasi dan kondisi yang mendukung penerimaan perubahan. Berikut diikuti dengan perubahan atau modifikasi organisasi. Tahap ini diperlukan agen internal maupun eksternal yang terlatih dan mampu mengidentifikasi dan internalisasi. Tahap ketiga adalah tahap mengukuhkan dan melembagakan pola perilaku baru melalui mekanisme pendukung dan penguat menjadi norma baru.

4. Perubahan Struktur

Bailey *et.al* (1989:493), menegaskan perubahan organisasi terkait dengan memodifikasi salah satu atau beberapa ragam komponen yang bervariasi yang telah ditetapkan sebagai bagian yang esensial dari organisasi. Target-target perubahan ini mencakup sasaran, tujuan organisasi, budaya, strategi, tugas-tugas, teknologi, orang, dan struktur.

Leavit dalam Anderson & Barker (1996:26), meyakini bahwa sebuah organisasi dapat berubah dengan cara merubah struktur, teknologi, dan orang-

orangnya. Merubah struktur dan teknologi berarti merubah situasi kerjanya. Perubahan itu terkait dengan perubahan perilaku pekerjaanya.

Winardi (2006:94), selain metode restrukturisasi yang dikemukakan di atas masih ada cara merestrukturisasi organisasi yaitu merampingkan (*flatening*) sebuah lembaga/perusahaan guna mengurangi *inefisiensi* birokratik, dan untuk merangsang inisiatif para karyawan. Tindakan reengineering dan tindakan-tindakan memperkecil (*downsizing*) juga merupakan pilihan-pilihan untuk menyelenggarakan perubahan struktural.

5. Perubahan Personil

Pendekatan perubahan personil artinya perubahan perilaku orang. Dengan fokus kepada sikap-sikap mereka, harapan-harapan mereka, persepsi-persepsi mereka yang mereka miliki ini akan mengarahkan pada kinerja yang lebih baik dan melakukan inisiatif perubahan perbaikan pada bagian lain sebagaimana pada struktur dan teknologi.

Winardi (2006:94), bahwa rencana strategis pada akhirnya perlu dilaksanakan oleh para karyawan. Kita perlu berpikir memiliki perubahan-perubahan yang berkaitan dengan manusia, seperti halnya yang terjadi dalam bidang teknologi atau bidang lainnya. Berulang kali kita mendengar bahwa sering kali dihadapi tantangan hebat dari pihak karyawan (maupun dari pihak manajer sendiri). Maka dengan demikian rencana-rencana untuk perubahan yang berkaitan dengan manusia perlu diintegrasikan ke dalam strategi korporasi. Hal tersebut mencakup antara lain peluang-peluang pelatihan untuk menyesuaikan diri dengan sebuah teknologi baru.

Overton (2002:46), bahwa sasaran tindakan perubahan personil mencakup: seleksi keterampilan, sikap dan nilai melalui program pelatihan, dan pembelajaran, rekrutmen, seleksi, konseling, dan penempatan, manajemen stres dan program pemeliharaan kesehatan. Perilaku dan proses perubahan proses interaksi seperti pengambilan keputusan, kepemimpinan, dan komunikasi.

Berdasarkan pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada tahap-tahap awal model proses perubahan personil itu menuntut aplikasi yang benar pada peningkatan kemampuan, keterampilan, kepribadian dalam meningkatkan

kinerja personil dan organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui proses seleksi, penempatan, pembinaan, pendidikan, dan latihan.

6. Perubahan Teknologi

Perubahan teknologi mencakup dua aspek, yaitu: perubahan penggunaan alat-alat teknologi dalam mempermudah pelaksanaan manajemen. Selain itu perubahan teknologi juga dipahami sebagai perubahan proses dan sistem kerja dalam organisasi.

Winardi (2006:93), bahwa tipe perubahan ini juga memiliki rentang luas, dari perubahan kecil hingga perubahan yang bersifat kolosal. Biasanya orang awam begitu begitu mendengar istilah perubahan teknologi, langsung menghubungkannya dengan kegiatan komputerisasi. Memang harus diakui bahwa perubahan-perubahan yang ditimbulkan oleh komputer sangat jauh. Perubahan teknologi merupakan salah satu di antara cara-cara umum dengan apa organisasi-organisasi ditransformasi.

Berdasarkan deskripsi di atas dapat disimpulkan bahwa perubahan-perubahan teknologi memiliki dua sifat, yaitu perubahan penggunaan alat-alat teknologi dan perubahan proses dan sistem kerja dalam organisasi sebagaimana telah digambarkan di atas, bahwa perubahan teknologi mencakup: (1) otomatisasi proses, (2) *networking*; jaringan kerja, (3) memutakhirkan peranti keras, dan (4) aplikasi baru peranti lunak.

G. Penelitian Relevan

Chang (2010:9), mengutip Hattie, menyebutkan bahwa ada lima faktor yang menentukan hasil belajar siswa sebagai berikut: (1) karakteristik siswa (49%), (2) guru (30%), (3) lingkungan sekolah, (4) lingkungan keluarga, dan (5) teman, sebesar 7%. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa faktor guru memiliki pengaruh cukup besar terhadap keberhasilan siswa dalam belajar. Selanjutnya, guru memiliki kunci penting dalam merancang, mengawasi dan menilai secara efektif dan inovatif dalam praktik pendidikan untuk meningkatkan hasil belajar siswa (BCTF, 2009). Dalam nada yang sama, UNESCO mengungkapkan guru adalah salah satu kekuatan yang paling berpengaruh dan kuat untuk pemerataan,

akses dan kualitas dalam pendidikan dan kunci untuk pembangunan global yang berkelanjutan.

Namun, pelatihan, rekrutmen, retensi, status dan kondisi kerja harus senantiasa ditingkatkan. Tanah & Abu (2014) menyatakan bahwa pembelajaran siswa prestasi didasarkan pada guru persiapan untuk melakukan praktik mengajar yang didukung oleh pengetahuan guru dan keterampilan, sikap dan praktik. Oleh karena itu, itu menuntut seorang guru memiliki kompetensi yang baik dan kinerja, terlibat dalam profesional pengembangan secara aktif, melibatkan pengetahuan dengan isu terkini dalam karya inovatif, melakukan tugas secara etis, dan menunjukkan komitmen atau tanggung jawab dalam mengajar praktik di sekolah.

Dampak positif CPD ini telah dipercaya dapat meningkatkan kemampuan guru untuk memperoleh dan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan emosional kecerdasan yang mutlak diperlukan untuk pemikiran profesional yang baik, perencanaan dan berlatih dengan siswa dan rekan kerja sesama para guru (Borko, 2004; Buczynski & Hansen, 2010; Hari, 1999; Gabriel, Hari, & Allington, 2011; Poskitt, 2005).

CPD juga berdampak positif pada kehidupan profesional dan pribadi guru. Davies & Preston (2002), mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh besar terhadap praktik profesional guru secara positif. Dengan mengikuti suatu pelatihan, biasanya guru memikirkan kembali pekerjaan mengajar di dalam kelas. Sementara itu, CPD memiliki efek positif pada pribadi dan hubungan intim dan pribadi pengembangan.

Macheng (2016) melakukan penelitian tentang CPD guru di Sekolah Menengah Pertama di Bostwana yang meneliti pentingnya PKB guru di Bostwana. Hasil kajiannya menunjukkan bahwa di SMP belum ada struktur atau program yang memfasilitasi pengembangan guru. Murni (2015) melakukan penelitian dengan menganalisis faktor kinerja guru bersertifikasi setelah sertifikasi, upaya guru bersertifikasi dalam pengembangan profesi berkelanjutan, hambatan pengembangan profesi berkelanjutan, dan dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan profesi berkelanjutan di SMK Muhammadiyah 3 dan 6 Sragen. Hasil penelitian tersebut tidak ada perubahan yang signifikan pada kinerja

guru bersertifikat setelah mendapatkan sertifikat profesi guru. Upaya guru dalam mengembangkan profesi berkelanjutan, pengembangan diri, melakukan penelitian ilmiah dan membuat peralatan inovatif belum optimal.

Nurkolis, Yuliejantiningasih, & Sunandar (2017) melakukan penelitian yang berfokus pada efektivitas CPD bagi guru di Kabupaten Demak Provinsi Jawa Tengah. Hasil dari Kajian ini menunjukkan bahwa implementasi CPD telah berjalan efektif dalam bentuk kegiatan pelatihan, lokakarya, seminar, pertemuan ilmiah. Priajana (2017) menemukan bahwa pengembangan profesional guru EFL hanya dalam bentuk kelembagaan dan non kelembagaan kegiatan. Di bidang kegiatan kelembagaan, Guru EFL melakukan percakapan dalam bahasa Inggris dengan siswa & guru bahasa Inggris, diskusi informal, observasi teman sebaya dan pembinaan teman sejawat. Di bidang non-institusional kegiatan CPD, subjek berbagi beberapa kegiatan seperti terlibat secara aktif dalam forum guru bahasa Inggris, menghadiri seminar, lokakarya, pelatihan guru, memiliki tes kemampuan bahasa, mengajar pengalaman di kursus bahasa Inggris, menjadi pelatih dan seorang juri debat bahasa Inggris, melakukan studi banding, dan melaksanakan kegiatan belajar.

Wuryandini (2014) dalam penelitiannya tentang analisis kebutuhan dan masalah CPD bagi guru SMK Bersertifikat di kota Semarang menemukan bahwa sebagian kecil guru telah menerapkan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang sesuai minimal SKS dan sebagian besar guru telah melaksanakan kesepakatan. Namun belum memenuhi seluruh sub elemen CPD dan nilai kredit belum sesuai dengan nilai minimal kredit yang dipersyaratkan.

Penelitian Al Ofi (2022:89), tentang *Evaluating the Effectiveness of Continuous Professional Development Programmes for English Language Teachers*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi keefektifan tiga Continuous Professional Development (CPD) khusus untuk guru bahasa Inggris di Oman. Selain itu juga mencoba untuk mengetahui tantangan yang dihadapi para guru menghadapi ketika menerapkan apa yang mereka pelajari dari kursus di kelas mereka. Data yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan transmisif top-down dengan sisten yang kaku

berdampak negatif pada efektivitas kursus. Sisi lain dari penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kelas yang padat, beban kerja dan kendala waktu sebagai tantangan utama yang dihadapi para guru di sekolah dapat menghalangi mereka untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru. Temuan memberikan beberapa implikasi untuk kebijakan dan praktik, yang tidak hanya berlaku untuk Oman, tetapi juga untuk Sistem pendidikan Arab dan Asia karena banyak di antaranya memiliki ciri yang sama, terutama di Teluk Negara Dewan Kerjasama (GCCCs).

H. Kerangka Berpikir

Pembinaan merupakan elemen penting dalam konteks bagaimana memberdayakan guru. Pembinaan pada dasarnya sebagai aktivitas para guru dalam memberikan bantuan layanan kepada siswa sehingga prestasi akademiknya dapat meningkat lebih baik lagi. Bagi para guru dimungkinkannya meningkatkan kemampuan dan kualitas pembelajaran dan meraih tujuan pendidikan. Pembinaan berada dalam rangkaian pengawasan, pembinaan guru dilakukan dengan supervisi ada dua pihak pengawas sekolah, kepala sekolah, pembina lainnya di lapangan dan pihak yang dilayani yaitu guru sebagai pelaksanaan tugas membelajarkan siswa agar meningkat kualitas hidupnya.

Peningkatan sekolah dengan membantu para guru merefleksikan dalam bentuk praktik untuk mau belajar lebih banyak tentang apa yang mereka lakukan dan mengapa untuk menodorong peningkatan diri, untuk saling berbagi akan hal-hal yang telah diketahui kepada teman lain, dan mendorong untuk meningkatkan supervisi.

Pengelolaan tenaga kependidikan merupakan rangkaian aktivitas yang integral, bersangkut paut dengan masalah perencanaan, rekrutmen, penempatan, pembinaan atau pengembangan, penilaian dan pemberhentian tenaga kependidikan dalam suatu sistem kerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan dan mewujudkan fungsi madrasah yang sebenarnya.

Dalam rangka mencapai tujuan pengelolaan tenaga kependidikan, dituntut terselenggaranya kegiatan yang jelas sebagai satu kesatuan fungsi yang integral. Artinya tujuan-tujuan itu pada dasarnya di implementasikan melalui

penyelenggaraan dimensi kegiatan yang sejalan dengan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang salah satunya adalah pembinaan.

Secara umum pembinaan diartikan sebagai usaha untuk memberi pengarahan dan bimbingan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Pembinaan merupakan hal umum yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, kecakapan, di bidang pendidikan, ekonomi, sosial, kemasyarakatan dan lainnya.

Pembinaan menekankan pada pendekatan praktis, pengembangan sikap, kemampuan dan kecakapan. Syarif (1991:12), pembinaan adalah suatu proses untuk membantu tenaga kerja untuk membentuk, meningkatkan dan mengubah pengetahuan, keterampilan sikap dan tingkah lakunya agar dapat mencapai standar tertentu sesuai dengan apa yang dituntut oleh jabatannya. Berdasarkan penjelasan diatas, jelas bahwa pembinaan bermuara pada adanya perubahan kearah yang lebih baik dari sebelumnya yaitu untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, kemampuan dan sebagainya.

Pembinaan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. Pembinaan guru adalah serangkaian bantuan yang berwujud layanan profesional yang diberikan oleh orang yang lebih ahli (kepala madrasah, pengawas, ahli lainnya) kepada guru dengan maksud agar dapat meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar, sehingga tujuan pendidikan yang direncanakan dapat tercapai.

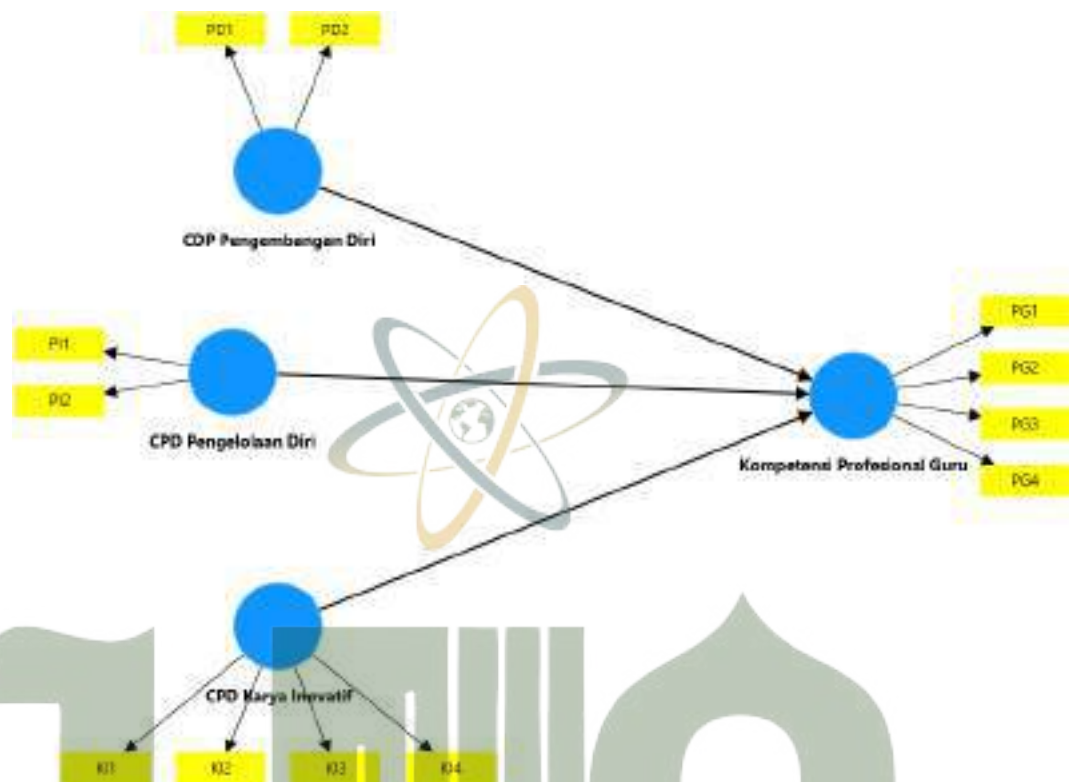
Pembinaan guru pada prinsipnya merupakan kegiatan membantu dan melayani guru agar diperoleh guru yang lebih bermutu yang selanjutnya diharapkan terbentuk situasi proses belajar mengajar yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Gaffar dalam Prihatin (2005:40) bahwa pembinaan guru merupakan suatu keharusan untuk mengatasi permasalahan tugas di lapangan.” Pembinaan guru menekankan kepada pertumbuhan profesional dengan inti keahlian teknis serta perlu ditunjang oleh kepribadian dan sikap profesional.

Menurut Nergery (dalam Prihatin, 2005:40), pembinaan guru meliputi pembinaan unjuk kerja, kepribadian, lingkungan kerja serta rasa tanggungjawab. Dengan kata lain, pembinaan guru mencakup aspek kepribadian dan profesional, sehingga membawa guru kepada sikap terbuka, terampil dan jiwanya menyatu dengan tugas sebagai pendidik.

Pembinaan guru seharusnya merupakan program yang didesain oleh sekolah maupun organisasi pembantu dan penyelenggara pendidikan serta didukung oleh kegiatan yang diadakan oleh pihak guru. Orlosky dalam Prihatin (2005:40-41), pembinaan guru merupakan proses yang didesain oleh sekolah untuk memajukan kualitas serta kuantitas anggota staf yang diperlukan untuk memecahkan masalah, demi tercapainya tujuan sekolah. Pembinaan guru hendaknya dilaksanakan melalui tahapan yang telah direncanakan, terus menerus, dan berkesinambungan. Menurut Dugan (Prihatin, 2005:41), mengemukakan bahwa langkah-langkah pembinaan guru meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Dengan demikian, pembinaan guru adalah upaya membantu dan melayani guru, melalui menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan, serta pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan guru agar guru mempunyai kemauan dan kemampuan berkreasi dan usaha untuk selalu meningkatkan diri dalam rangka meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dalam rangka mencapai keberhasilan pendidikan. Maka pembinaan merupakan keharusan untuk mengatasi permasalahan guru yang bertugas di lapangan.

Untuk jelasnya bagaimana pembinaan guru dilakukan, dari mana dimulai dan bagaimana pula prosesnya, dapat dilihat pada Gambar. 9 berikut ini:



Gambar. 9
Kerangka Berpikir (Smart PLS.2.0)

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis pertama

- H_0 : $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif secara langsung dan signifikan *continuing program development* terhadap kompetensi profesional guru.
- H_a : $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh positif secara langsung dan signifikan *continuing program development* terhadap kompetensi profesional guru.