

# PENINGKATAN KOMPETENSI GURU MTsN KOTA BANDA ACEH MELALUI SUPERVISI PENGAJARAN

**Djailani**

*Dosen Pascasarjana MAP Universitas Syiah Kuala Banda Aceh*

## **Abstract**

*To achieve vision, mission and the objectives of an institution is determined by capability of the teachers. The development and improvement of teacher must be done systematically, systematic, and be oriented to the four teacher proficiencies. This study aims to determine of how the pattern on increasing the teacher competence in Islamic Junior High School, Banda Aceh, using descriptive methods and the data collection is through observations, interviews and documentation. The subject of the study is head master of the school, chairmen of MGMP, teacher supervisor. The study also uses qualitative analysis. The study shows that: 1) the improvement of the teacher competence at MTsN Banda Aceh has not been supported by realistic program, comprehensive and operational. 2). The implementation of improving the teacher competence is not supported through teacher needs-based program in order to be implemented systematically, well-planned, and sustainably, 3) There is still many internal and external obstacles in implementing the teacher competence through school headmaster supervision and the supervisors could not reach the expected target.*

## **Abstrak**

*Tercapainya visi, misi dan tujuan lembaga sangat ditentukan oleh kompetensi tenaga pendidik pada lembaga yang bersangkutan. Pengembangan dan peningkatan kompetensi guru harus dilakukan secara sistemik, sistematis, berorientasi pada empat kompetensi guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pola peningkatan kompetensi guru pada Madrasah Tsanawiyah kota banda Aceh, dengan menggunakan metode penelitian deskriptif, teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi, subjek penelitian kepala sekolah, ketua-ketua MGMP, pengawas dan guru-guru, analisis data dengan teknik analisis kualitatif, hasil penelitian menunjukkan: 1) Kegiatan peningkatan kompetensi guru MTsN kota Banda Aceh belum didukung oleh program yang realistik, komprehensif dan operasional, 2). Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui supervisi karena tidak didukung program yang berbasis kebutuhan guru belum dapat dilaksanakan secara sistemik, berencana, dan berkesinambungan, 3) Masih terdapat hambatan yang bersifat internal dan eksternal dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui supervisi kepala sekolah dan pengawas sehingga belum mencapai sasaran yang diharapkan.*

**Kata Kunci:** *peningkatan kompetensi guru*

## PENDAHULUAN

Guru adalah manusia kunci dan ujung tombak dalam mencapai keberhasilan pengembangan pendidikan yang bermutu di sekolah. Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa pada akhirnya mutu pendidikan ditentukan oleh guru di depan kelas. Hal ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dengan meningkatkan kompetensi guru secara komprehensif, yaitu kompetensi pedagogik, professional, kepribadian dan sosial. Sementara tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pembelajaran pada satuan pendidikan.

Perkembangan ilmu dan teknologi memasuki era globalisasi semakin menuntut kualitas sumber daya manusia yang lebih professional, produktif, kreatif, inovatif dan memiliki keahlian tertentu yang mampu berproduktifitas. Madrasah ditantang untuk memulai peningkatan sumber daya manusia sejak dini yaitu pada usia tingkat pendidikan dasar. Artinya mutu pendidikan harus ditingkatkan mulai anak didik di tingkat Tsanawiyah sehingga mampu melahirkan sumber daya manusia dengan kualitas yang kompetitif secara global.

Konsekuensinya, guru-guru yang mengajar pada Madrasah Tsanawiyah dituntut memiliki kompetensi yang handal dan untuk berkiprah sebagaimana guru yang profesional, mandiri dan selalu peka terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi. Tuntutan ini sangat beralasan dialamatkan pada Madrasah (Sekolah-sekolah di bawah Departemen Agama), karena tujuan pendidikan pada Madrasah mempunyai tuntutan pembinaan mental spiritual bukan hanya pembinaan akademik semata. Harapan ini baru bisa terwujud apabila guru-guru pada Madrasah Tsanawiyah memiliki kompetensi yang mapan.

Tentu saja tugas dan tanggung jawab lembaga pendidikan yang dikemukakan di atas baru dapat terwujud jika didukung oleh kemampuan guru sebagaimana diamanahkan dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2006 tentang Guru dan Dosen Serta Profesional Kurikulum Berbasis Kompetensi pasal 8, 9 dan 10, yaitu:

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (8), Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program

sarjana atau program Diploma Empat (9), Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>1</sup>

Secara lebih rinci kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki seorang guru agar ia mampu tampil sebagai guru profesional adalah: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial.

**Kompetensi pedagogik;** berorientasi pada kemampuan personal guru dalam menjalankan tugas sebagai pendidik dengan sasaran mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik, memahami kondisi peserta didik dalam makna yang komprehensif, terutama di tingkat perkembangan dan potensi-potensi khusus yang dimiliki. Mengetahui tingkat perkembangan peserta didik sangat penting bagi seorang guru agar dalam menentukan materi ajar, memilih metode yang akan digunakan, dan mengelola proses pembelajaran dapat disesuaikan dengan tingkat perkembangan peserta didik.

**Kompetensi kepribadian;** adalah kemampuan seorang guru yang menunjukkan kematangan pribadinya. Kita menyadari bahwa aspek mental dan emosional guru harus benar-benar terjaga atau terkendali dalam melaksanakan pembelajaran. Semboyan yang mengatakan bahwa seorang guru harus digugu dan ditiru mengandung makna bahwa kepribadian guru harus menjadi idola bagi peserta didik, koleganya, dan masyarakat pengguna hasil pendidikan. Seorang guru tanpa memiliki kepribadian yang mapan akan mengalami kesulitan dalam melakukan tugas-tugas mendidik yaitu tugas untuk mentransfer nilai-nilai luhur kepada peserta didik.

**Kompetensi sosial;** adalah kemampuan guru dalam menunjukkan kemampuannya untuk berkomunikasi, berinteraksi, dan bekerjasama dengan semua pihak, kepala sekolah, guru-guru, siswa, komite sekolah, orang tua murid dan masyarakat umum. Guru dituntut memperlihatkan keluwesan dalam pergaulan dengan siswa, kepala sekolah, dan juga teman sejawat di tempat ia mengajar dan juga dalam keluarga dan masyarakat. Guru hendaknya bisa menciptakan persahabatan yang baik dengan semua pihak sehingga keberadaannya memberi manfaat yang positif.

---

<sup>1</sup> Undang-Undang No. 20 tahun 2006 tentang Guru dan Dosen, Profesionalisme dan KBK.

*Kompetensi profesional* adalah kemampuan yang dimiliki guru sebagai pengajar yang baik. Artinya, guru menguasai materi pelajaran yang diampunya sehingga seluruh materi kurikulum dapat disajikan kepada siswa. Guru yang tidak menguasai materi pelajaran tidak mungkin dapat melaksanakan pembelajaran yang berkualitas akibatnya hasil belajar siswa juga tidak berkualitas. Karakteristik guru yang tidak memiliki kompetensi profesional yang tinggi adalah sering melakukan lompatan materi ketika mengajar. Artinya, guru hanya mengajar materi pelajaran yang dia kuasai sedangkan materi yang tidak dikuasai dilompati atau di tinggalkan saja.

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa "guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional".<sup>2</sup> Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru harus memiliki kompetensi yang dipersyaratkan bagi seorang guru. Untuk meningkatkan kompetensi guru dapat dilakukan melalui pelatihan profesional, penataran, forum MGMP atau dengan memberi kesempatan untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi atau dengan melaksanakan pembinaan kompetensi guru secara sistemik dan berkesinambungan.

Madrasah Tsanawiyah adalah lembaga pendidikan keagamaan di bawah Kanwil Kemenag yang juga berkewajiban mendidik berbagai cabang keahlian ilmu pengetahuan dan teknologi sebagaimana sekolah umum yang lain yang sederajat. Ketersediaan guru yang kompeten pada lembaga pendidikan ini tetap harus menjadi tuntutan utama dan kewajiban pemerintah dalam hal ini Kementerian Agama untuk memenuhinya,

Data empiris menunjukkan bahwa nilai Ujian Nasional tidak jauh berbeda antara sekolah umum dengan madrasah pada jenjang yang sama dan bahkan ada yang lebih tinggi nilai yang dicapai oleh siswa madrasah. Ironisnya, nilai agama terutama yang menyangkut ranah afektif dan psikomotor tidak terjadi perbedaan yang mencolok antara madrasah dan sekolah umum. Hal ini tentu disebabkan sistem pembelajaran yang dikembangkan oleh guru-guru bidang agama belum efektif.

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Nomor. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4.

Pendidikan mempunyai peran urgen dalam mencerdaskan bangsa agar mampu menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan memiliki kepribadian yang sesuai dengan tuntutan agama dan falsafah negara. Pesatnya perkembangan teknologi dapat berimplikasi pada pergeseran nilai, pola pikir masyarakat, dan bahkan karakter generasi muda, sehingga sistem pendidikan dituntut untuk melakukan penyesuaian secara programatik dan operasional. Salah aspek yang perlu mendapat perhatian pihak pemerintah dan lembaga pendidikan adalah kualitas profesional guru.

Hal ini sangat penting karena untuk mewujudkan tujuan pendidikan pada semua jenis dan jenjang dibutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional. Tenaga kependidikan bertugas mengurus dan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan administrasi untuk mendukung proses pembelajaran. Sedangkan pendidik adalah pelaksana proses pendidikan itu sendiri untuk melahirkan lulusan yang bermutu dalam makna penguasaan ilmu dan teknologi dan moral kepribadian. Harapan ini melahirkan konsekuensi tersedianya guru yang memiliki kompetensi yang handal sebagaimana telah dikemukakan di atas.

Data empirik menunjukkan bahwa kemampuan profesional guru-guru pada madrasah tergolong masih rendah atau masih belum memenuhi standar profesional sebagaimana yang dipersyaratkan. Hal ini diyakini sebagai penyebab rendahnya mutu lulusan yang dihasilkan pada madrasah. Untuk itu sangat dibutuhkan upaya peningkatan, penyegaran dan bahkan pembaharuan kemampuan guru sehingga mereka dapat tampil sebagai sosok guru profesional. Sistem pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan menurut Siagian paling sedikit mengandung delapan indikator yaitu:

1. Meningkatkan kemampuan para guru dalam menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya
2. Timbulnya dorongan dalam diri para guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
3. Peningkatan kemampuan guru untuk mengatasi stres, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.

4. Tersediannya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual.
5. Meningkatnya kepuasan kerja.
6. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
7. Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

Dengan sistem pembinaan guru sebagaimana dikemukakan di atas diyakini dapat membantu guru menjadi lebih profesional dan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif. Menurut Mulyasa<sup>3</sup> “Seorang guru mempunyai tugas pokok yaitu "mendidik, mengajar, dan melatih". Oleh karena itu, seorang guru harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai dengan tugasnya. Namun dalam kenyataan sistem peningkatan kemampuan profesional guru belum dilaksanakan secara sistemik dan sistematis, tetapi tidak berlebihan jika dikatakan dilaksanakan secara tambal sulam dengan pola *trial and error*.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dikemukakan rumusan pokok masalah penelitian ini adalah: “Bagaimanakah pola pengembangan kompetensi guru pada MTsN Kota Banda Aceh”. Dari pokok masalah ini akan dikaji tiga hal yaitu; program peningkatan kompetensi guru, pelaksanaan peningkatan kompetensi guru, dan faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan peningkatan kompetensi guru

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pola analisis data kualitatif, karena tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang pola pengembangan dan peningkatan kompetensi guru MTsN kota Banda Aceh pada saat sekarang. Analisis data dilakukan untuk mencari makna dari fenomena yang teramati. Peneliti mengambil lokasi pada Madrasah Tsanawiyah Kota Banda Aceh dengan mengambil subjek penelitian Kepala-kepala Madrasah, Wakil Kepala

---

<sup>3</sup> Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Jakarta: Remaja Rosda Karya, 2009.

Madrasah, Pengawas, Guru dan Ketua MGMP. Dalam kota Banda Aceh. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah wawancara, observasi langsung dan dokumentasi.

Sesuai dengan pokok masalah di atas maka dapat disajikan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

### **Program peningkatan kompetensi guru**

Kegiatan peningkatan kompetensi guru pada MTsN kota Banda Aceh dilaksanakan oleh pihak-pihak yang berwenang yaitu kepala sekolah untuk guru-guru di bawah pimpinannya, para pengawas untuk wilayah kerja pengawas, forum Majelis Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang ada pada masing wilayah. Namun kegiatan-kegiatan peningkatan kompetensi guru belum didukung oleh program peningkatan kompetensi yang realistik dan operasional.

Program peningkatan kompetensi guru-guru disusun dan dilaksanakan masing-masing tanpa koordinasi satu dengan yang lain sehingga format dan isi program juga tidak sama antara satu petugas dengan yang lain. Para kepala sekolah mempunyai program peningkatan kompetensi guru-guru di bawah pimpinannya yang bergabung dengan program kerja kepala sekolah. Para pengawas karena tugas khususnya adalah melakukan supervisi maka program peningkatan kompetensi guru termuat dalam program kerja pengawas.

Bentuk dan isi program peningkatan kompetensi guru para kepala sekolah masih merupakan bahagian dari program kerja kepala sekolah dan disusun bersama guru pada akhir tahun pelajaran, tetapi program tersebut tidak didokumentasikan dan disosialisasikan kepada guru-guru yang akan dibina. Demikian juga para pengawas tidak mendokumentasikan program peningkatan kompetensi guru sebagai panduan dalam melaksanakan tugas-tugas pembinaan.

Dilihat dari cara menyusun program peningkatan kompetensi guru dapat dikatakan bahwa program tersebut tidak realistik dan komprehensif, karena program peningkatan disusun bukan berbasis kebutuhan guru tetapi berdasarkan renungan pegalaman kepala sekolah atau pengawas. Format program peningkatan kompetensi guru hanya berisi rangkaian kegiatan rutin yang dilaksanakan sehari-hari oleh kepala sekolah atau pengawas, bukan kegiatan yang harus dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi guru karena kompetensinya masih rendah.

Penyusunan program peningkatan kompetensi guru disusun berdasarkan intuisi dan pengalaman kepala sekolah dan pengawas bukan berdasarkan kebutuhan nyata guru dalam melaksanakan tugasnya. Karena itu isi dari program pembinaan kompetensi guru kurang sinkron dengan kondisi masalah yang dialami guru di sekolah. Akibatnya kegiatan pembinaan guru belum menyentuh aspek substansial yang membutuhkan perhatian, pembinaan dan perbaikan dari guru itu sendiri.

Program peningkatan kompetensi guru yang dimiliki kepala sekolah dan pengawas pada MTsN kota Banda Aceh dilihat dari visi, misi dan tujuan umumnya sama. Berbagai masalah, kesulitan, dan kebutuhan guru belum diakomodir sebagai data atau bahan baku untuk menyusun program peningkatan kompetensi yang bersifat individual. Para kepala sekolah dan pengawas belum memiliki program peningkatan kompetensi guru yang bersifat khusus individual sesuai dengan tuntutan kebutuhan guru secara individual.

#### **Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru**

Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru pada MTsN kota Banda Aceh, yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas sudah berjalan secara rutin dan menyentuh semua guru dengan intensitas yang bervariasi. Namun kegiatan peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan baik oleh kepala Madrasah maupun pengawas belum terlaksana secara sistemik, operasional dan berkesinambungan. Kegiatan untuk peningkatan kompetensi guru dilaksanakan dengan label supervisi pengajaran oleh kepala madrasah terhadap guru-guru di sekolahnya, pengawas terhadap guru-guru dalam wilayah kerjanya, oleh MGMP untuk guru-guru yang menjadi anggotanya saja.

Dilihat dari substansinya, sasaran, dan aspek yang terjamah kegiatan, peningkatan kompetensi guru pada MTsN kota Banda Aceh lebih mengarah pada kegiatan menegakkan rambu-rambu birokrasi yang sudah ada di madrasah dengan tujuan utama agar guru-guru melaksanakan kegiatan pembelajaran dan kegiatan lain di sekolah sesuai rambu-rambu yang telah ditetapkan. Misalnya, kepala sekolah dan pengawas dalam kegiatannya selalu mulai dengan memeriksa rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang dibuat oleh guru. Tujuan utamanya adalah agar semua guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



Maka pola pembinaan untuk peningkatan kompetensi guru dilaksanakan dengan gaya dan pola yang sama untuk semua guru. Langkah-langkah kegiatan peningkatan kompetensi guru oleh kepala madrasah lebih dipusatkan pada upaya mengarahkan guru dalam membuat RPP. Asumsi dasarnya, semua guru wajib membuat RPP, kalau RPP sudah baik diyakini proses pembelajaran akan efektif dan dapat mencapai sasaran pembelajaran. Jika terdapat kesalahan guru dalam membuat RPP kepala sekolah atau pengawas memberi nasehat dan arahan agar guru memperbaikinya. Cara ini biasa dilanjutkan dengan pengarahan umum dalam pertemuan dengan guru-guru seperti rapat guru, upacara bendera dan sebagainya.

Kegiatan peningkatan kompetensi guru oleh pengawas terpusat pada pemberian nasehat setelah memeriksa RPP guru dan observasi kelas yang dilaksanakan secara insidental dengan intensitas sangat rendah. Kepala madrasah yang memiliki waktu dan peluang lebih luas untuk melakukan peningkatan kompetensi guru juga kurang memberikan perhatian untuk itu dengan alasan tidak ada waktu atau sibuk dengan tugas ke kepala sekolah.

Dilihat dari intensitas tatap muka dalam konteks supervisi atau upaya kegiatan untuk meningkatkan kompetensi guru, pengawas rata-rata enam bulan sekali kecuali waktu ada ujian. Sementara itu kepala Madrasah tidak jauh berbeda karena mereka tidak membuat jadwal rutin untuk membina guru kecuali guru mengalami masalah khusus. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kompetensi guru pada MTsN kota Banda Aceh belum memberikan kontribusi yang signifikan bagi peningkatan kompetensi guru baik kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional maupun sosial.

Namun demikian kegiatan pengembangan kemampuan kompetensi guru yang diberi label supervisi di lingkungan MTsN kota Banda Aceh telah dapat mendorong guru-guru untuk melaksanakan tugasnya secara disiplin dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Semua guru telah terbiasa dengan tugas rutin dan hal ini berdampak positif bagi kelangsungan proses pembelajaran. Akibat positif adalah proses pembelajaran telah berjalan dengan baik dan guru-guru menyadari bahwa mereka wajib melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang yang diberikan kepada mereka.

### **Hambatan-hambatan dalam peningkatan kompetensi guru MTsN**

Dalam melaksanakan peningkatan kompetensi guru kepala madrasah, pengawas dan forum MGMP MTsN kota Banda Aceh telah melakukan upaya tersebut secara serius dan telah memberikan dampak positif terhadap kegiatan pembelajaran. Namun kegiatan tersebut belum memberikan kontribusi yang signifikan bagi peningkatan kompetensi guru secara menyeluruh. Hal ini dapat dimaklumi karena masih mengalami kendala atau hambatan baik yang bersifat programatik maupun operasional. Kendala programatik ada adalah hambatan yang disebabkan karena belum tersedianya program peningkatan kompetensi yang menjadi pedoman dalam pelaksanaannya. Sedangkan hambatan operasional adalah hambatan yang terjadi karena ada faktor-faktor penghambat pada objek pembinaannya.

Secara garis besar kendala yang dihadapi kepala madrasah, pengawas, dan forum MGMP dalam peningkatan kompetensi guru pada MTsN kota Banda Aceh dapat dilihat dari dua dimensi yaitu hambatan yang bersifat internal dan yang bersifat eksternal. Hambatan internal artinya hambatan yang terjadi karena faktor-faktor yang melekat pada pihak guru sebagai objek dari peningkatan kompetensi yang dilaksanakan. Diantara faktor-faktor tersebut antara lain, tingkat kemampuan profesional guru pada umumnya masih rendah dan kesadaran dan kesiapan guru untuk meningkatkan secara mandiri masih kurang.

Kurangnya motivasi untuk meningkatkan diri menjadi guru profesional merupakan hambatan yang sangat sulit diatasi. Hal ini terbukti, ketika ada panggilan untuk ikut sertifikasi semua guru sibuk untuk mempersiapkan diri dan begitu antusias supaya lulus, sedangkan dalam kondisi biasa guru-guru bersikap santai saja jarang berinovasi. Mungkin tidak salah kalau dikatakan bahwa kesibukan dan keseriusan guru dalam mempersiapkan untuk sertifikasi adalah agar lulus sertifikasi karena pemerintah menyediakan dana tunjangan sertifikasi yang menggiurkan.

Rendahnya kompetensi guru sejak mereka menjadi atau diangkat menjadi guru merupakan faktor penghambat juga dalam meningkatkan kompetensi guru. Dalam *proses in service* di lembaga pendidikan seperti guru-guru tidak memperoleh pembekalan yang memadai dari lembaga persiapan guru terutama menyangkut kompetensi profesional dan kepribadian. Ketika mereka sudah menjadi guru

mereka juga kurang mendapat sentuhan pembinaan kompetensi secara efektif. Akhirnya kompetensi mereka tidak berkembang secara optimal dan merembet pada sikap kurang menjaga kode etik guru dan kepedulian terhadap peningkatan profesional yang bermuara pada rendahnya profesionalisme guru.

Hambatan eksternal jug dialami mereka yang melaksanakan peningkatan kompetensi guru, antara lain ketidaksiapan kepala Madrasah untuk berperan sebagai pemimpin yang siap memainkan peran yang multi dimensional. Hadirnya teknologi komputer dan infomasi secara langsung menuntut guru untuk meningkatkan kompetensinya agar tidak ketinggalan dalam menggunakan teknologi tersebut. Secara internal terjadi hambatan karena ada guru-guru yang tidak mau mempelajari komputer dan mereka tidak merasa penting kompetensi dalam bidang teknologi yang kini sudah menjadi konsumsi peserta didik di sekolah.

Hambatan eksternal yang sering terjadi adalah kurangnya kesiapan dan kemampuan para pelaku peningkatan kompetensi guru untuk melaksanakan kegiatan membantu guru dalam meningkatkan kompetensi guru. Kegiatan supervisi sebagai kegiatan yang disamakan oleh merek dengan peningkatan kompetensi guru telah dilaksanakan, namun aspek yang menjadi sasaran pembinaan lebih cenderung pada aspek administrasi kelas dan pembuatan RPP, jika dilakukan oleh kepala Madrasah. Sedangkan kegiatan para pengawas lebih di arahkan pada pembuatan RPP guru, administrasi kelas, dan kedisiplinan guru dalam mengisi format evaluasi dan administrasi sekolah jika dilakukan terhadap kepala madrasah.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

Untuk mendapatkan makna dari data yang telah terhimpun melalui oobservasi, wawancara dan dukumentasi berikut disajikan pembahasan hasil penelitian sesuai dengan aspek-aspek penelitiannya

### **a. Program peningkatan kompetensi guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, peran guru tetap penting dan tidak dapat digantikan sepenuhnya dengan hasil teknologi modern. Untuk itu, maka kompetensi guru dan

profesionalismenya perlu ditingkatkan secara sistemik dan berkelanjutan. Hal ini menuntut pada pihak yang berwenang untuk menyusun program peningkatan kompetensi guru yang menjadi acuan resmi dalam melaksanakan kegiatan peningkatan kompetensi guru.

Kegiatan peningkatan kompetensi guru tidak dapat dilaksanakan secara insidental tanpa program yang disusun berbasis kebutuhan guru di lapangan. Bekerja secara insidental tanpa dukungan program akan sulit untuk mencapai hasil yang maksimal dan sukar untuk mengukur apakah kegiatan yang dilakukan sudah mencapai sasaran atau belum. Program kerja yang baik merupakan acuan kerja dan barometer untuk mengevaluasi keberhasilan program dan hal itu menjadi umpan balik untuk menyusun program berikutnya.

Penyusunan program peningkatan kompetensi guru, harus dilakukan secara cermat sehingga menghasilkan suatu program yang realistik dan operasional. Sehubungan dengan penyusunan program/perencanaan peningkatan kompetensi guru, termasuk dalam perencanaan pendidikan, memberikan gambaran sebagai berikut:

“Agar penyusunan perencanaan/program menghasilkan rencana/program yang baik, konsisten dan realistis maka kegiatan-kegiatan perencanaan perlu memperhatikan: kondisi sekarang, keberhasilan dan faktor-faktor keberhasilan, kegagalan masa lampau, potensi, tantangan, dan kendala yang ada, kemampuan merubah kelemahan menjadi kekuatan dan ancaman menjadi peluang analisis, mengikutsertakan pihak-pihak terkait, memperhatikan komitmen dan mengkoordinasikan pihak-pihak terkait, mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi, demokrasi, transparan, realistis, legalistis dan praktis, jika mungkin mengujicobakan kelayakannya”.<sup>4</sup>

Cukup banyak faktor dan kondisi harus diperhatikan dalam menyusun program peningkatan kompetensi guru, agar program yang dihasilkan benar-benar menjadi acuan kerja dan tolok ukur keberhasilannya. Bekerja tanpa program dapat bermakna berjalan tanpa kompas sehingga sulit mengetahui apakah suatu perjalanan sudah sampai ke tujuan atau belum. Tentang proses penyusunan program pendidikan yang baik dikemukakan oleh Chesswas yang dikutip oleh Usman sebagai berikut: "menilai kebutuhan akan pendidikan, merumuskan tujuan dan sasaran pendidikan, merumuskan kebijakan dan menentukan prioritas,

---

<sup>4</sup> Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Bandung: Mutiara Ilmu, 2006.

merumuskan proyek dan program, menguji kelayakan, menerapkan rencana serta menilai dan merevisi untuk rencana yang akan datang".

Konsep penyusunan program peningkatan kompetensi guru yang baik dengan merujuk pada pandangan di atas, dapat menempuh langkah-langkah sebagai berikut: 1) menilai kebutuhan kompetensi guru, 2) merumuskan tujuan dan sasaran peningkatan kompetensi guru, 3) merumuskan kebijakan dan menentukan prioritas, 4) merumuskan proyek dan program, 5) menguji kelayakan, 6) menerapkan program serta menilai dan merevisi untuk rencana yang akan datang.

Salah satu sebab yang menyebabkan para pelaku pembinaan guru belum memiliki program yang realistis, komprehensif dan operasional adalah kekurangfahaman mereka akan pentingnya program dalam suatu kegiatan dan ketidakfahaman mereka tentang cara-cara menyusun program peningkatan kompetensi guru berbasis kebutuhan sekolah. Hal ini dapat difahami karena mereka bukanlah tenaga-tenaga pembina yang terlatih khusus untuk jabatan tersebut.

#### **b. Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru**

Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru pada MTsN kota Banda Aceh, yang dilaksanakan oleh kepala madrasah dan pengawas sudah berjalan secara rutin walaupun belum menyentuh semua aspek dengan intensitas yang bervariasi. Kegiatan peningkatan kompetensi guru baik oleh kepala Madrasah maupun pengawas belum terlaksana secara sistemik, operasional dan terfokus pada kompetensi guru. Kegiatan peningkatan kompetensi guru masih dalam lebel supervisi pengajaran sehingga belum terjadi peningkatan kompetensi guru yang signifikan.

Dilihat dari substansinya, sasaran, dan aspek yang terjamah kegiatan, peningkatan kompetensi guru pada MTsN kota Banda Aceh belum sesuai dengan tujuan peningkatan kompetensi guru. Kegiatannya masih bersifat rutinitas, sasarannya lebih mengarah pada kegiatan menegakkan rambu-rambu birokrasi yang baku. Misalnya, kepala madrasah dan pengawas dalam kegiatannya selalu mulai dengan memeriksa rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang dibuat oleh guru. Tujuan utamanya adalah agar semua guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi guru pada MTsN kota Banda Aceh, baik oleh kepala Madrasah maupun pengawas belum mengacu pada aspek substansial yaitu kompetensi yang harus ditingkatkan. Aspek yang menjadi fokus pembinaan masih pada pembiasaan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang bersifat rutinitas. Standar pembinaan kompetensi pendidik (guru) adalah sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 yaitu sebagai berikut:

“Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial”.<sup>5</sup>

Berdasarkan Peraturan Pemerintah di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa guru-guru MTsN kota Banda Aceh umumnya sudah memiliki kualifikasi akademik sebagaimana yang telah ditetapkan. Namun masalah kompetensi guru masih membutuhkan bantuan untuk peningkatannya. Pelaksanaan peningkatan keempat kompetensi para guru pada MTsN kota Banda Aceh belum dilaksanakan secara efektif. Namun demikian kegiatan pembinaan guru melalui supervisi kepala madrasah dan pengawas telah memberi pengaruh yang positif bagi terbentuknya semangat dan motivasi kerja guru sehingga semua kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan baik.

Langkah-langkah atau prosedur pelaksanaan peningkatan kompetensi guru sebenarnya identik dengan langkah pelaksanaan supervisi pengajaran. Untuk dapat membantu meningkatkan kompetensi guru, seorang pembina hendaknya memiliki informasi yang lengkap tentang kompetensi yang dimiliki oleh guru-guru. Untuk mendapatkan data tentang kompetensi guru, seorang pembina dituntut untuk mengadakan *need assesment* terhadap guru tersebut. Caranya bisa dengan

---

<sup>5</sup> Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28.

melakukan tes kompetensi, atau melihat langsung kegiatan guru dalam menjalankan tugasnya.

Tanpa mempunyai data yang akurat tentang kompetensi seorang guru, sangat sulit bahkan dapat terjadi bias yang sangat signifikan dalam merancang dan melaksanakan peningkatan kompetensi guru. Ibarat seorang dokter yang ingin mengobati pasiennya, ia harus mempunyai data tentang penyakit yang diderita saat ini oleh pasiennya dan bahkan penyakit yang pernah diderita sebelumnya. Berdasarkan data tersebut dokter dapat mendiagnosa jenis penyakit dan meracik obat untuk menyembuhkannya.

Sehubungan hal ini Robert R. Leeper mengemukakan langkah-langkah dalam memberi bantuan kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan supervisi pengajaran sebagai berikut:

1. Diagnosis of teacher's problems,
2. Designing of supervisory program,
3. Implementing of supervisory program.<sup>6</sup>

Untuk melaksanakan supervisi dalam rangka meningkatkan kompetensi guru seorang supervisor harus mengikuti langkah-langkah sebagaimana dikemukakan di atas.

Belum diimplementasikannya langkah di atas dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui supervisi pengajaran merupakan indikasi tingkat keterfahaman para pelaksana supervisi pengajaran pada MTsN yang masih rendah. Mereka terbiasa dengan kegiatan supervisi guru tanpa dukungan program yang realistis, tetapi kegiatan pembinaan tergantung apa bertemu duluan di sekolah. Pada umumnya hal ini terjadi disebabkan tingkat keprofesionalan kepala sekolah dan pengawas yang belum kondusif untuk tugas tersebut.

### **c. Hambatan-hambatan dalam peningkatan kompetensi guru**

Ada sejumlah faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui supervisi pengajaran. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan ke dalam dua macam yaitu; faktor internal dan eksternal. Dalam kelompok internal termasuk faktor-faktor yang melekat pada

---

<sup>6</sup> Robert R, Leeper, *Supervision is Emerging Profession*, New York: Mc Hill, 1984.

pribadi guru sebagai objek dari peningkatan kompetensi antara lain, tingkat kemampuan profesional guru umumnya masih rendah, kesadaran dan kesiapan guru untuk meningkatkan kompetensi secara mandiri masih kurang.

Kurangnya motivasi untuk meningkatkan kompetensi diri menjadi guru profesional merupakan hambatan yang sulit diatasi, karena tanpa dukungan dan kesadaran pribadi guru untuk meningkatkan kompetensi diri, intervensi dari luar akan berkurang pengaruhnya. Sering kita saksikan, ketika guru dipanggil untuk sertifikasi mereka sangat antusias mempersiapkan diri dan segala sesuatu persyaratan agar mereka lulus. Setelah selesai sertifikasi jarang sekali guru menunjukkan semangat kerja dan motivasi untuk meningkatkan kompetensi diri menjadi guru profesional.

Hal ini juga sudah terbukti dari hasil uji kompetensi guru yang menunjukkan bahwa guru-guru hanya menguasai hanya sekitar 40–50 % materi kurikulum yang berlaku.<sup>7</sup> Tentu saja dengan tingkat penguasaan materi pelajaran di bawah 50% akan sulit sekali untuk meningkatkan kompetensi mereka secara optimal.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang menjadi hambatan dalam peningkatan kompetensi guru antara lain; ketidaksiapan kepala Madrasah dan pengawas untuk berperan sebagai pembina guru atau supervisor. Karena ketidaksiapan kepala sekolah untuk berperan sebagai seorang supervisor maka sasaran supervisi lebih cenderung diarahkan pada aspek administrasi kelas dan pembuatan RPP, dan kegiatan rutinitas lainnya.

Ketidaksiapan pengawas untuk berperan sebagai supervisor menyebabkan kegiatan supervisi lebih diarahkan untuk memeriksa RPP guru, administrasi kepala sekolah dan lain-lain. Akibatnya, upaya peningkatan kompetensi guru belum mencapai hasil yang optimal, guru akan terjebak dalam kegiatan rutin di sekolah.

Hambatan eksternal lainnya adalah bahwa para pengawas yang secara resmi adalah pembina guru kebanyakan bukan dari bidang studi guru yang bersangkutan tetapi mereka berlatar belakang pendidikan yang berbeda dengan latar belakang pendidikan guru. Hal ini menyebabkan pegawai hanya melakukan supervisi secara

---

<sup>7</sup> Dinas Pendidikan NAD tahun 2000.



umum dengan memusatkan perhatiannya pada aspek administrasi kelas atau administrasi sekolah.

Masalah ketersediaan dana dan fasilitas pembelajaran seperti buku ajar, alat-alat pelajaran yang sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi, laboratorium dan fasilitas lainnya pada MTsN kota Banda Aceh masih kurang. Hal ini membuat guru tidak dapat melaksanakan pembelajaran yang efektif. Banyak guru yang sewaktu tsunami mendapat pelatihan dari pihak NGO tidak dapat mengembangkan potensinya karena keterbatasan sarana yang dibutuhkan dalam pembelajaran di sekolah maupun di forum MGMP.

Sebagai contoh, anjuran untuk menggunakan alat teknologi komputer dianjurkan kepada guru-guru MTsN, kota Banda Aceh, dan dalam bidang pengajaran sudah ada sekolah menggunakan teknologi komputer untuk mencatat data siswa, nilai siswa, soal ujian semua tidak lagi dikerjakan secara manual tetapi dengan menggunakan komputer. Sementara itu masih ada guru tetap membuat soal ujian dengan tulisan tangan diserahkan ke bagian pengajaran dan jika disarankan agar mereka memasukkan dalam bentuk *soft copy*, mereka tersinggung.

## SIMPULAN

Bertolak dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kegiatan peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan oleh para kepala MTsN dan para pengawas kota Banda Aceh belum didukung oleh program yang realistis, komprehensif dan operasional, sehingga pelaksanaan peningkatan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial guru-guru MTsN belum memberikan kontribusi positif bagi tercapainya kompetensi guru secara optimal.
2. Karena tidak didukung oleh program peningkatan kompetensi yang berbasis kebutuhan guru, pelaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui supervisi pengajaran yang dilaksanakan oleh kepala Madrasah dan para pengawas belum dapat dilakukan secara sistemik, terprogram dan berkesinambungan, sehingga sasaran peningkatan kompetensi guru belum terwujud secara optimal.

3. Ketidakberhasilan program peningkatan kompetensi guru disebabkan masih terjadi hambatan-hambatan baik yang bersifat internal maupun eksternal, diantaranya kompetensi guru umumnya masih rendah dan motivasi untuk meningkatkan kompetensi menjadi guru profesional juga masih rendah. Di samping ketidaksiapan para supervisor untuk memberikan pelayanan bantuan guna peningkatan kompetensi guru, hambatan juga terjadi karena terbatasnya dana dan sarana yang dibutuhkan untuk pelaksanaan peningkatan kompetensi guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ibrahim, Buddy. *Total Quality Management: Panduan untuk Menghadapi Persaingan Global*, Jakarta: Djambatan, 2007.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Undang-Undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003*, Jakarta: W. Tamita Utama, 2003.
- \_\_\_\_\_, *Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Sallis, Edward. *Total Quality Manajemen in Education Manajemen Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: IRCisoD, 2010.
- Usman, Husaini. *Manajemen; Teori, praktek, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Irawan dan Siahaan, Amiruddin., *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2009.
- Muhaimin, dkk. *Manajemen Pendidikan: Aplikasi dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/ Madrasah*, Jakarta: Prenada Media Group, 2010.
- Mulyasa, E. *Menjadi Guru Profesional; menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*, Jakarta: Remaja Rosda Karya, 2009.
- Usman, Nasir. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Bandung: Mutiara Ilmu, 2007.
- Joni, Raka. *Kemampuan Dasar Guru*, Jakarta: Prenada Group, 2009.
- Leeper, R. Robert, *Supervision, Emerging Profession*, New York: Mc Graw Hill, 1994.
- Slamet, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2007.
- Siagian, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung, 2006.
- Sagala, Syaiful, *Kemampuan Profesional guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009.