

PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH

Misbah Munir¹

Abstract

Nowadays, society needs towards the good quality service of education is getting higher. It becomes motivation for madrasah to improve its accountability and transparency within its management. The first step to improve the quality of madrasah is the improvement of teachers' professionalism. Rationally, teacher is the main media in learning process and teacher has responsibility to develop students' potency. There are five elements which are need to be paid attention by madrasah in improving teachers' professionalism, such as: (1) readiness, (2) planning, (3) training, (4) implementation, (5) maintenance. Whereas strategies to improve teachers' professionalism can be done through some ways such as : (1) Training of lesson study, (2) English Course, (3) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), (4) Training of Trainer and extracurricular, (5) Training of Syllabus and Learning media, (6) conducting Class Action Research, (7) Observation in other schools, (8) participation of teacher in order to improve counselors' work, (9) Training of multimedia. The improvement of teachers' professionalism is not only giving impact towards the institution, but also giving impact towards teachers' work so that teachers can be more confident within learning proccess in classroom.

Keywords: professionalism of teacher.

A. Pendahuluan

Kesadaran masyarakat Indonesia terhadap layanan mutu pendidikan semakin tinggi, karena diyakini bahwa dengan adanya pendidikan yang bermutu akan menghasilkan keluaran yang bermutu pula. Pandangan ini telah menjadikan motivasi tersendiri bagi lembaga pendidikan masing-masing untuk terus meningkatkan mutu pendidikan terutamanya dalam bidang manajemen pendidikan yang akuntabel, transparan dan akomodatif terhadap perubahan zaman. Hal ini akan memicu iklim persaingan yang sehat antar lembaga pendidikan di berbagai wilayah untuk selalu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yang pada akhirnya akan menemukan sebuah strategi peningkatan kinerjanya. Kondisi ini mengandung makna bahwa ini merupakan tantangan dan

¹ Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Jalan Gajayana No. 50 Malang

tuntutan bagi tenaga kependidikan masing-masing untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan diri untuk bekerja lebih profesional di bidangnya masing-masing.

Sekarang ini banyak bermunculan lembaga-lembaga pendidikan sekolah unggul atau lembaga pendidikan madrasah unggul di berbagai daerah dan yang tidak selalu berada di pusat-pusat kota. Hal ini sekaligus menepis anggapan bahwa sekolah maupun madrasah unggul tidak berada di kota saja melainkan sudah menyebar di berbagai daerah. Madrasah sebagai salah satu bentuk lembaga pendidikan yang bercorak Islam telah tumbuh dan berkembang menjadi bagian dari kebudayaan bangsa. Madrasah memiliki andil yang sangat besar dalam mencerdaskan bangsa Indonesia sejak zaman penjajahan hingga merdeka sekarang yang akhirnya telah menyatu dalam tata nilai budaya bangsa sebagai modal dasar bagi pembangunan agama yang pengembangannya menuntut pola pembinaan yang berorientasi ke masa depan yang lebih baik (Maksum, 1999: 161).

Melalui proses perjalanan yang cukup panjang kini madrasah telah menjadi salah satu bentuk entitas budaya bangsa Indonesia yang dengan sendirinya menjalani proses sosialisasi yang cukup intensif dengan indikasi bahwa keberadaannya berangsur-angsur namun pasti telah diterima banyak kalangan masyarakat Indonesia. Madrasah pun telah mampu memasuki arus utama pembangunan bangsa menjelang akhir abad ke-20 ini, dan kemampuan antar madrasah terus meningkat. Sekarang ini telah banyak bermunculan madrasah-madrasah unggulan di berbagai daerah dan di kota. Kenyataan ini menegaskan bahwa tingkat persaingan yang berbasis mutu antar madrasah sudah semakin terbuka, dan sekaligus merupakan peluang bagi tenaga guru madrasah untuk selalu memacu diri mencapai kinerja optimal di bidangnya (Renstra Diknas: 2006). Keberadaan madrasah sekarang ini dihadapkan pada arus globalisasi dan perkembangan teknologi yang makin cepat, terbukanya pasar bebas yang memberikan konsekuensi kebebasan orang asing tinggal dan bekerja di Negara kita. Selain hal itu citra guru masih rendah, menurut E. Mulyasa (2009) dalam bukunya “Menjadi Guru Profesional” berpendapat bahwa di Indonesia, posisi guru masih kurang diperhitungkan dan kurang mendapatkan penghormatan layak. Keberadaan mereka cenderung dikesampingkan, diperparah lagi profesionalisme guru yang kreatif dan menyenangkan di Indonesia belum begitu tampak terlebih di lingkungan madrasah.

Hal ini merupakan peluang dan tantangan tersendiri bagi madrasah untuk meningkatkan tenaga guru. Untuk tantangan jangka pendek guru segera menyiapkan diri merubah pola pikir (*mindset*) untuk sanggup berkompetisi secara terbuka, selalu mencari informasi baru dan memperbaharui diri, baik pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja. Jangka menengah, para guru harus mampu menjadi manusia pembelajar yang selalu meningkatkan dirinya sesuai dengan tantangan perubahan. Sedangkan pada jangka panjang yang harus selalu dilaksanakan adalah kemampuan menampilkan citra diri sebagai individu yang sadar terhadap produktivitas kerja, prestasi kerja, dan perilaku yang adaptif dalam pengembangan diri untuk menyesuaikan kemampuannya sesuai tuntutan profesionalnya (Renstra Diknas: 2006).

Sebuah solusi terhadap permasalahan di atas menurut Sanusi Uwes adalah adanya program peningkatan sumber daya guru, rasionalnya guru merupakan media utama dalam proses pembelajaran, yang bertanggung jawab dan memberikan sumbangan pada pengembangan potensi siswa. Dampak peningkatan tersebut tidak saja berpengaruh pada institusi namun juga bagi individu. Bagi institusi berdampak pada loyalitas peningkatan sumber daya guru madrasah, kenaikan kinerja/ produktivitas dan efisiensi biaya. Sedangkan bagi individu yang terlibat akan lebih percaya diri dalam meniti masa depan dan perkembangan karir (Sanusi Uwes, 1999:38).

Hal senada juga diungkapkan Oemar Hamalik, menurutnya pentingnya perbaikan proses pendidikan agar lebih bermutu, yaitu diawali dengan perbaikan guru karena ini merupakan hal yang sangat mendasar. Betapun baiknya visi, misi, kurikulum yang telah di susun oleh para ahli, ketersediaan peralatan dan biaya yang cukup untuk kebutuhan pendidikan, namun pada akhirnya keberhasilan tergantung pada kinerja dan cara mengimplementasikan dalam proses dan situasi pendidikan (Oemar Hamalik, 1991: 1). Peningkatan kemampuan guru merupakan tantangan madrasah untuk menyiapkan diri merubah pola pikir untuk sanggup berkompetisi secara terbuka, selalu mencari informasi baru dan memperbaharui diri baik pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja sehingga guru pada puncaknya akan mampu menampilkan citra diri sebagai individu yang sadar terhadap produktivitas kerja, prestasi kerja dan perilaku yang adaptif yang sesuai dengan tuntutan profesionalnya.

B. Profesionalisme Guru di Madrasah

Profesionalisme berarti *“the skill or qualities or expected of members of a profession”*, yaitu ketrampilan atau kualitas yang dibutuhkan atau diharapkan oleh profesi seseorang. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Istilah profesionalisme berasal dari bahasa Inggris *professionalism* yang secara klasikal berarti bersifat profesional. Kata *professional* merujuk pada dua hal *pertama*, orang yang menyandang suatu profesi. Orang yang profesional biasanya melakukan pekerjaan secara otonom dan dia mengabdikan diri pada penggunaan jasa dengan disertai rasa tanggung jawab atas kemampuan profesional (Sudarwan Danim, 2003:22). *Kedua*, kinerja atau *performance* seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.

Menurut Rochmat Wahab yang mengutip pendapat Ornstein/Levine (1985) menegaskan bahwa *“An occupation involving relatively long and specialized preparation on the level of higher education and governed by its own code of ethics.”* Artinya bahwa profesi bukanlah hanya sekedar pekerjaan saja, melainkan suatu pekerjaan yang relatif memerlukan persiapan lama dan spesifik berdasarkan tingkat pendidikan tinggi dan dikendalikan oleh kode etik sendiri. Kemudian, Robin Ann Martin (2004) bahwa profesi dapat dikarakteristikan sebagai berikut: (1) Memberikan suatu layanan sosial yang unik, tertentu, dan esensial. (2) Penekanannya pada teknik-teknik intelektual dalam menunjukkan layanannya. (3) Membutuhkan waktu yang lama untuk latihan keahliannya. (4) Rentangan otonominya luas baik sebagai praktisi secara individual, maupun kolektif. (5) Diterima oleh para praktik akan tanggung jawab personalnya secara meluas akan penilaian yang dibuat dan tindakan yang ditunjukkan. (6) Penekanan organisasional pada layanan yang diberikan, daripada pemerolehan ekonomi. (7) Memiliki organisasi profesional yang mandiri. (8) adanya kode etik.

Guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan, yang membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing (Abdul Majid, 2003:166). Guru dalam arti profesional adalah *“setiap orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam melakukan tugas di bidang keguruan untuk memberi ilmu pengetahuan, kecakapan dan ketrampilan kepada peserta didik yang*

bertujuan untuk mengembangkan seluruh aspek pribadinya (Uzer Usman, 2000: 4). Peranan guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru sebagai agen pembelajaran dituntut mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya dalam kerangka pembangunan pendidikan. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, dan oleh karena itu fungsi guru perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menyiratkan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), pada pasal 42 ayat (1) bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini dipertegas lagi dengan PP No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) pasal 28 ayat (1) pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal ini meliputi; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Pasal 10 ayat 1).

1. Kompetensi Pedagogik

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 (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 kompetensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi Profesional

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan

dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi profesional seorang guru sekurang-kurangnya harus memiliki penguasaan diantaranya: 1) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu, dan 2) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

3. Kompetensi Kepribadian

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Istilah kepribadian digunakan dalam disiplin ilmu psikologi yang mempunyai pengertian sebagai "*sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang*". Kata kepribadian diambil dari terjemahan kata yang berasal dari bahasa Inggris, yaitu kata *personality*, yang mempunyai pengertian sebagai sifat dan tingkah laku khas seseorang yang membedakannya dengan orang lain.

4. Kompetensi Sosial

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 ayat (3) butir d, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa standar kompetensi tenaga pendidik (guru) adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan supaya mutu guru dapat diketahui. Standar kompetensi guru bertujuan untuk memperoleh acuan baku dalam pengukuran kinerja guru untuk mendapatkan jaminan kualitas guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Pendidik atau guru merupakan kunci pokok bagi

keberhasilan pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu, profesionalisme guru harus ditingkatkan dan dikembangkan. Adapun peningkatan dan pengembangan profesionalisme tersebut meliputi berbagai aspek antara lain: (1) kemampuan guru dalam menguasai kurikulum; (2) materi pelajaran; (3) kemampuan dalam menggunakan metode dan sarana pembelajaran; (4) melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar; dan (5) disiplin, komitmen terhadap tugas (Sudarwan Danim, 2003:91). Adapun identifikasi bidang kegiatan peningkatan mutu guru tersebut dapat dikemukakan dalam 10 komponen portofolio sebagai berikut:

1. Kualifikasi Akademik

Kualifikasi akademik, yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai sampai dengan guru mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar (S-1, S-2, atau S-3) maupun nongelar (D-4 atau *post graduate diploma*), baik didalam maupun diluar negeri.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan, yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional.

3. Pengalaman Mengajar

Pengalaman mengajar, yaitu masa kerja guru (termasuk guru bimbingan dan konseling) dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah dan/atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan).

4. Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran, yaitu persiapan pengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka. Perencanaan pembelajaran ini paling tidak memuat perumusan tujuan atau kompetensi, pemilihan dan pengorganisasian materi, pemilihan dan sumber/media pembelajaran, skenario pembelajaran, penilaian proses dan hasil belajar. Pelaksanaan pembelajaran, yaitu kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas dan pembelajaran individual. Kegiatan ini mencakup tahapan

prapembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/ belajar, evaluasi, serta penggunaan bahasa). Dan penutup (refleksi, rangkuman, dan tindak lanjut). Bukti fisik yang dilampirkan berupa berupa hasil dokumen hasil penilaian oleh Kepala Sekolah dan / atau pengawas tentang pelaksanaan pembelajaran yang dikelola oleh guru dengan format yang telah dibakukan.

5. Penilaian dari atasan

Penilaian ini bersifat rahasia antara personil guru dengan kepala madrasah, adapun yang dinilai diantaranya adalah dari kejujuran, kerja keras, tanggung jawab, kedisiplinan dan sebagainya.

6. Prestasi Akademik

Prestasi akademik yaitu prestasi yang dicapai guru, utamanya yang terkait dengan bidang keahliannya yang mendapat pengakuan dari lembaga/ panitia penyelenggara, baik tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional.

7. Karya pengembangan profesi

Karya pengembangan profesi yaitu suatu karya yang menunjukkan suatu karya yang menunjukkan adanya upaya dan hasil pengembangan profesi yang dihasilkan oleh guru.

8. Keikutsertaan dalam forum ilmiah

Keikutsertaan dalam forum ilmiah yaitu partisipasi dalam kegiatan ilmiah yang relevan dalam bidang tugasnya pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional, baik sebagai pemakalah maupun sebagai peserta.

9. Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial

Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial yaitu pengalaman guru menjadi pengurus organisasi pendidikan, organisasi sosial, dan mendapat tugas tambahan.

10. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan dan keagamaan.

Pengembangan kompetensi guru akan berjalan secara berkesinambungan ketika pimpinan mampu menghargai

usaha para bawahan yang memperlakukan mereka sesuai dengan kemampuan, bakat, minat masing-masing individu dan memberikan dorongan untuk selalu berkembang dengan mengarahkan dirinya ke arah tercapainya tujuan lembaga. Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang mengintegrasikan orientasi tugas dengan orientasi antar hubungan manusia. Hanya dengan ini kepemimpinan bisa lebih efektif. Sebab kepemimpinan yang efektif dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang baik termasuk melaksanakan perencanaan (Made Pidarta,1999:196-197).Menurut Nur Kholis bahwa program pengembangan guru memiliki 5 fase yaitu,*Readiness* (Kesiapan), *Planning* (Perencanaan), *Training* (Pelatihan) *Implementation* (Pelaksanaan), Dan *Maintenance* (Pemeliharaan)

1. *Readiness*(Kesiapan) menggambarkan sebuah proses identifikasi terhadap sebuah solusi bagi masalah dan memilih diantara satu untuk digunakan.
2. *Planning* (Perencanaan) berhubungan dengan perumusan sebuah rencana jangka panjang yang mendetail.
3. *Training*(Pelatihan) berhubungan terhadap penguasaan materi, ketrampilan dan sikap yang dibutuhkan dalam melahirkan apa yang menjadi tujuan-tujuan dari pengembangan.
4. *Implementation* (Pelaksanaan) berhubungan dengan usaha menyediakan sumber daya dan membantu para individu untuk mempelajari inovasi.
5. *Maintenance* (Pemeliharaan) ditujukan sebagai sebuah usaha pengawasan yang terus menerus dalam memastikan apakah perilaku baru sudah dipraktekkan dan tujuan sudah tercapai (James J.J, 2008 : 260)

Sebuah kondisi pendidikan dengan percepatan perkembangan ilmu dan teknologi telah memberikan tekanan pada sekolah dalam berbagai hal, seperti fasilitator, struktur organisasi, serta sumber daya manusia. Sekolah tidak saja membutuhkan penambahan SDM tetapi juga memiliki program pengembangan SDM. Program pengembangan bagi guru khususnya dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru. Rasionalnya guru merupakan media utama bagi pembelajaran, yang bertanggung jawab dan memberikan sumbangan pada pengembangan

potensi siswa (Sanusi Uwes, 1999:38). Karena guru adalah orang yang mengajarkan ilmu pengetahuan, maka guru harus selalu memperbaharui materi dan cara mengajar sesuai dengan kemajuan zaman, dan bila mungkin mengantisipasi atau mendahului zaman yang ada untuk mempersiapkan lulusan yang cocok dengan zamannya kelak. Walaupun guru bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan tetapi, pengajaran merupakan titik sentral pendidikan dan kualifikasi sebagai cermin kualitas tenaga pengajar yang memberikan andil sangat besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan pentingnya perbaikan proses pendidikan agar lebih bermutu, yaitu diawali dengan perbaikan tenaga pendidikan karena ini merupakan hal yang sangat mendasar. Betapapun baiknya visi, misi, kurikulum yang telah di susun oleh para ahli, ketersediaan peralatan dan biaya yang cukup untuk kebutuhan pendidikan, namun pada akhirnya keberhasilan tergantung pada kinerja dan cara mengimplementasikan dalam proses dan situasi pendidikan (Umar Hamalik, 1991:1).

Tujuan pengembangan SDM adalah dalam upaya mempertahankan kelangsungan hidup, meningkatkan dan agen pembaharuan. Seiring dengan hal tersebut pengembangan ini untuk mencegah pemakaian pengetahuan yang lama dan pelaksanaan tugas yang sudah ketinggalan zaman (Made Pidarta, 1995:123).

Beberapa alasan utama dalam pengembangan SDM : *pertama*, adanya tuntutan kurikulum. Dengan kesadaran bahwa isi kurikulum telah berubah, sedang berubah, dan akan terus berubah. Alasan *kedua*, tantangan demografis, melahirkan kebutuhan untuk lebih memahami para siswa, pada saat ini dan masa depan. Alasan *ketiga*, tuntutan metodologi, menarik perhatian dengan berubah dan tumbuh dari pengetahuan pedagogis baru dan bagaimana para siswa belajar dengan tingkat perkembangan yang beragam. Alasan *keempat*, tekanan kerja, menyadari bahwa perkembangan dan perubahan akan melahirkan stress. Dalam pengembangan kompetensi guru harus mampu saling membantu dalam mempertahankan keseimbangan di bawah tekanan kerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan sebuah lingkungan yang penuh energi di mana sekolah merupakan sebuah lingkungan untuk tumbuh, berubah, belajar dan memecahkan masalah bagi setiap individu yang ada di dalamnya (Jones J.J, 2008:256-258).

C. Peningkatan Profesionalisme Guru Di Madrasah

Tenaga pendidik yang bermutu merupakan dambaan bagi kostumer atau pelanggan, banyak strategi yang dilakukan oleh perorangan guru dan lembaga untuk meningkatkan mutu guru, seperti: (1) melalui peningkatan jenjang akademik, (2) workshop, (3) penataran, (4) peningkatan kinerja, (5) studi banding, dan lain sebagainya. Penambahan pengetahuan dan pengalaman dapat mengangkat mutu tenaga pedidik, artinya mereka harus selalu mengembangkan kapasitas dirinya untuk menjadi panutan, menjadi contoh, berdiskusi dan lain sebagainya. Langkah strategi yang dilakukan untuk meningkatkan mutu guru di madrasah adalah (1) pelatihan *lesson study*, (2) Kursus bahasa Inggris, (3) Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), (4) workshop pembina dan pelatihan ekstrakurikuler, (5) workshop pengembangan silabus dan perangkat pembelajaran, (6) menyelenggarakan PTK, (7) studi banding, (8) partisipasi tenaga pendidik dalam peningkatan kinerja konselor, (9) pelatihan perangkat multi media.

Peningkatan dan pengembangan mutu guru tersebut meliputi berbagai aspek antara lain kemampuan guru dalam menguasai kurikulum dan materi pengajaran, kemampuan dalam menggunakan metode dan sarana dalam proses pembelajaran, melaksanakan dan hasil belajar, dan kemampuan memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar, disiplin dan komitmen guru terhadap tugas. Tujuan utama diterapkannya program peningkatan mutu adalah untuk meningkatkan kompetensi guru sehingga mutu pendidikan semakin meningkat, dengan demikian, diklat merupakan upaya pengembangan Sumber Daya Manusia yang bertujuan untuk memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan dan kesanggupan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan kewajibannya.

Untuk itu tugas Kepala Sekolah adalah berkewajiban untuk membantu dalam mengembangkan profesional guru. Karena guru adalah orang yang mengajarkan ilmu pengetahuan, maka guru harus selalu memperbarui materi dan cara mengajar sesuai dengan kemajuan zaman, dan bila mungkin mengantisipasi atau mendahului zaman yang ada untuk mempersiapkan lulusan yang cocok dengan zamannya kelak. Kepala Sekolah harus mengatur sedemikian rupa dan mengumpulkan informasi dan cara agar guru guru secara bergiliran bisa meneruskan studinya, atau secara bergiliran mengikuti penataran atau pertemuan-pertemuan ilmiah lainnya (Made Pidarta, 1995: 60-61).

D. Uji Kompetensi Guru

Sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), yaitu: (1) sarana gedung, (2) buku yang berkualitas, (3) guru dan tenaga kependidikan yang profesional. Demikian diungkapkan mantan Menteri Pendidikan nasional Wardiman Djoyonegoro dalam wawancaranya dengan Televisi Pendidikan Indonesia (TPI) tanggal 16 Agustus 2004 yang dikutip kembali oleh E. Mulyasa. Selanjutnya “ hanya 43% guru yang memenuhi syarat”, artinya sebagian besar guru (57%) tidak atau belum memenuhi syarat, tidak kompeten, dan tidak profesional. Oleh sebab itu suatu hal yang wajar ketika kualitas pendidikan kita masih jauh dari harapan dan kebutuhan pasar. Padahal dalam kapasitasnya yang sangat luas, pendidikan memiliki peran dan berpengaruh positif terhadap segala bidang kehidupan dan perkembangan manusia dengan berbagai aspek kepribadiannya (E.Mulyasa, 2009:3)

Persoalannya adalah pendidikan yang bagaimanakah yang harus dikembangkan untuk membebaskan masyarakat dari keterpurukan, agar dapat mengangkat harkat dan martabat bangsa serta membebaskan bangsa dari ketergantungan terhadap Negara lain? Jawabnya sederhana, yaitu pendidikan yang dapat mengembangkan potensi masyarakat, mampu menumbuhkan kemauan, serta membangkitkan nafsu generasi bangsa untuk menggali berbagai potensi, dan mengembangkannya secara optimal bagi kepentingan pembangunan masyarakat secara utuh dan menyeluruh. Untuk itu peran dan fungsi guru sangat penting, oleh sebab itu guru harus berpacu dalam pembelajaran, dengan memberikan kemudahan belajar bagi seluruh siswa agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal sehingga guru harus kreatif, profesional dan menyenangkan. Guna memenuhi tuntutan diatas, guru harus mampu memaknai pembelajaran serta menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi siswa (E. Mulyasa, 2009: 37).

Untuk meningkatkan kualitas guru, perlu dilakukan suatu sistem pengujian terhadap kompetensi guru. Sejalan dengan kebijakan otonomi daerah, beberapa daerah sudah melakukan uji kompetensi guru. Uji kompetensi ini dapat dilakukan secara nasional, regional, maupun lokal. Secara nasional dapat dilakukan oleh pemerintah pusat untuk

mengetahui kualitas dan standar kompetensi guru, dalam kaitannya dengan pembangunan pendidikan secara keseluruhan. Secara regional dapat dilakukan oleh pemerintah provinsi untuk mengetahui kualitas dan standar kompetensi guru, dalam kaitannya dengan pembangunan pendidikan di provinsi masing-masing. Sedangkan secara local dapat dilakukan oleh daerah (kabupaten/kota) untuk mengetahui kualitas dan standar kompetensi guru, dalam kaitannya dengan pembangunan pendidikan di daerah dan kota masing-masing. Uji kompetensi guru ini secara teori maupun praktis memiliki manfaat yang besar guna meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas guru.

Adapun tujuan dari uji kompetensi guru tersebut menurut E. Mulyasa adalah sebagai berikut:

1. Sebagai alat untuk mengembangkan Standar Kemampuan Profesional Guru. Dengan adanya uji kompetensi guru ini akan diketahui kemampuan rata-rata para guru, aspek mana yang perlu ditingkatkan dan siapa yang perlu mendapat pembinaan secara kontinyu, serta siapa yang telah mencapai standar kemampuan minimal.
2. Merupakan alat seleksi penerimaan guru. Banyaknya calon guru mengakibatkan perlunya seleksi penerimaan guru untuk memilih guru yang sesuai dengan kebutuhan, sehingga perlu ditetapkan kriteria secara umum kompetensi-kompetensi dasar yang harus dipenuhi sebagai syarat untuk menjadi guru. Kriteria ini merupakan pedoman bagi administrator dan pemerintah dalam menentukan dan memilih guru mana yang memenuhi syarat, sehingga hal ini akan mendorong para calon guru untuk meningkatkan kualitas dan kompetensinya agar dapat lolos seleksi. Dengan adanya uji kompetensi guru ini diharapkan akan terjaring guru-guru yang kompeten, kreatif, profesional, dan menyenangkan sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran. Disamping itu penerimaan guru baru dapat dilakukan secara profesional, tidak didasarkan atas suka atau tidak suka, atau alasan subjektif lain, yang bermuara pada Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) namun berdasarkan standar kompetensi yang objektif, dan berlaku secara umum untuk semua calon guru.

3. Untuk pengelompokan guru. Dari hasil uji kompetensi guru ini akan diperoleh hasil yang kemudian dikelompokkan. Suatu misal kelompok tinggi, kelompok sedang dan kelompok kurang. Sedang bagi kelompok kurang merupakan kelompok yang harus mendapatkan perhatian dan pembinaan agar dapat meningkatkan kompetensinya.
4. Sebagai bahan acuan dalam pengembangan kurikulum. Keberhasilan pendidikan tercermin dalam kualitas pembelajaran, keterliban siswa dan kemampuan guru. karena Secara khusus keberhasilan lembaga pendidikan dalam mempersiapkan calon guru ditentukan oleh berbagai komponen dalam lembaga tersebut, antara lain kurikulum. Oleh karena itu, kurikulum madrasah yang mempersiapkan calon guru harus dikembangkan berdasarkan kompetensi guru. tujuan, program pendidikan, sistem pembelajaran, dan evaluasi perlu direncanakan sedemikian rupa agar sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan kompetensi guru. melalui proses yang demikian, diharapkan guru mampu menjalankan tugasnya dengan tenang dan menyenangkan.
5. Merupakan alat pembinaan guru. Guna mendapatkan guru yang kreatif, professional, dan menyenangkan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, perlu ditetapkan jenis kompetensi yang perlu dipenuhi sebagai syarat agar seseorang dapat diterima menjadi guru.
6. Mendorong kegiatan dan hasil belajar. Kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar siswa tidak hanya ditentukan oleh manajemen madrasah, kurikulum, sarana dan pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru. sehingga uji kompetensi guru ini akan mendorong mereka menciptakan kegiatan dan hasil belajar yang optimal, karena guru yang teruji kompetensinya akan senantiasa menyesuaikan kompetensinya dengan perkembangan kebutuhan dan pembelajaran. Mereka akan lebih mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, kreatif, efektif, dan menyenangkan, sehingga mampu mengembangkan potensi seluruh siswa secara optimal.

E. Materi Uji Kompetensi Guru

Materi uji kompetensi guru dijabarkan dari kriteria profesional. Kriteria profesional jabatan guru mencakup fisik, kepribadian, keilmuan, dan keterampilan sebagai berikut;

1. Kemampuan dasar (kepribadian), yang meliputi: (a) beriman dan bertaqwa, (b) berwawasan Pancasila, (c) mandiri penuh tanggung jawab, (d) berwibawa, (e) berdisiplin, (f) berdedikasi, (g) bersosialisasi dengan masyarakat, (h) mencintai siswa dan peduli terhadap pendidikan.
2. Kemampuan umum (kemampuan mengajar), yang meliputi:
 - a. Menguasai ilmu pendidikan dan keguruan yang mencakup; (1) psikologi pendidikan, (2) teknologi pendidikan, (3) metodologi pendidikan, (4) media pendidikan, (5) evaluasi pendidikan, (6) penelitian pendidikan.
 - b. Menguasai kurikulum yang mencakup; (1) mampu menganalisis kurikulum, merencanakan pembelajaran, mengembangkan silabus, dan mendayagunakan sumber belajar, (2) mampu melaksanakan pembelajaran dengan menggunakan metode, kegiatan, dan alat bantu pembelajaran yang sesuai, (3) mampu menyusun program perbaikan (*remedial*) bagi siswa yang kurang mampu, (4) mampu menyusun program pengayaan (*enrichment*) bagi siswa yang pandai.
 - c. Menguasai didaktik metodik umum yang mencakup; (1) mampu menggunakan metode yang bervariasi secara tepat, (2) mampu mendorong siswa bertanya, (3) mampu membuat alat peraga sederhana.
 - d. Menguasai pengelolaan kelas yang mencakup; (1) menguasai pengelolaan fisik kelas, (2) menguasai pengelolaan pembelajaran, (3) menguasai pengelolaan dan pemanfaatan panjang kelas.
 - e. Mampu melaksanakan monitoring dan evaluasi siswa yang mencakup; (1) mampu menyusun instrument penilaian kompetensi siswa dalam ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik, (2) mampu menilai hasil karya siswa, baik melalui tes maupun non tes (observasi, jurnal, portofolio), (3) mampu menggunakan berbagai cara penilaian, baik tertulis, lisan maupun perbuatan.

- f. Mampu mengembalikan dan aktualisasi diri yang mencakup; (1) mampu bekerja dan bertindak secara mandiri untuk memecahkan masalah, dan mengambil keputusan, (2) mampu berprakarsa, kreatif, dan inovatif, dalam mengemukakan gagasan baru, dan mempelajari, serta melaksanakan hal-hal baru, (3) mampu meningkatkan kemampuan melalui kegiatan membaca, menulis, seminar, lokakarya, melanjutkan pendidikan, studi banding, dan berperan serta dalam organisasi profesi.
3. Kemampuan khusus (pengembangan keterampilan mengajar) yang meliputi; (a) keterampilan bertanya, (b) memberi penguatan, (c) mengadakan variasi, (d) menjelaskan, (e) membuka dan menutup pelajaran, (f) membimbing diskusi kelompok kecil, (g) mengelola kelas, (h) mengajar kelompok kecil dan perorangan.

Pelaksanaan uji kompetensi guru dilakukan secara berkesinambungan, untuk mengetahui perkembangan profesionalisme guru. Dengan demikian, hasil uji kompetensi guru tersebut dapat digunakan setiap saat, baik untuk kenaikan jabatan, penempatan maupun pemberian penghargaan bagi para guru. pelaksanaan uji kompetensi guru dapat dilakukan oleh madrasah atau daerah, bekerja sama dengan pusat pengujian atau lembaga-lembaga yang biasa melakukan pengujian dan pengetesan.

F. Penutup

Perkembangan madrasah yang makin lama makin pesat merupakan prestasi yang membanggakan. Keberadaannya yang makin diminati masyarakat menjadikan madrasah harus lebih mampu untuk berkompetitif dengan pesatnya arus globalisasi dan kompetisi lembaga pendidikan umum lain. Perannya sebagai lembaga pendidikan Islam dalam mencerdaskan dan mendidik anak-anak bangsa telah dibuktikannya sejak jaman penjajahan hingga sekarang. Namun keberhasilan madrasah dalam menciptakan generasi muda bangsa yang unggul, berakhlak mulia, berilmu pengetahuan tinggi, berkarakter, dan tangguh ini tidak akan dapat tercapai sesuai harapan tanpa adanya peran seorang guru. Guru merupakan komponen utama dalam mensukseskan pendidikan bangsa. Guru yang profesional dalam segala kompetensinya sangat diperlukan. Segala fasilitas pendidikan yang tersedia cukup mapan dan

kurikulum yang disusun dengan sempurna tidak akan punya arti apa-apa tanpa adanya peran seorang guru. Oleh sebab itu guru madrasah harus terus meningkatkan dirinya dan kemampuannya guna menjadi guru yang profesional melalui berbagai jalur. Empat kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi akademik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial mutlak harus ada dalam diri guru ditambah dengan sepuluh kriteria penilaian kinerja guru, sehingga tujuan dan harapan pendidikan yang unggul dapat teraih.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid, Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004)
- E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional (Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan)*, (Jakarta, Rosdakarya, 2009)
- James J. Jones dan Donald L Walters, *Human Resource Management in Education, Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta, Q-Media, 2008)
- Mansur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Professional*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2000)
- Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta, Bina Aksara, 2000)
- Made Pidarta, *Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*, (Jakarta, Grasindo, 1995)
- Maksum, *Madrasah Sejarah & Perkembangannya*, (Jakarta, Logos, 1999)
- Nur Kholis, *Panduan Praktis Mengelola Lembaga Pendidikan*, (Yogyakarta, Dianloka Pustaka, 2009)
- Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009)
- Omar Hamalik, , *Pendidikan Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1991)

Misbah Munir – Peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan, (Yogyakarta: Visimedia, 2007

Sudarwan Danim, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003

Sanusi Uwes, *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*, (Jakarta, Logos Wacana Ilmu, 1999

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), Yogyakarta: Visimedia, 2007