

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, dunia ditandai oleh berbagai perubahan secara cepat dan bersifat global. Pada era globalisasi ini diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Sumber daya manusia tersebut dihasilkan dari kegiatan pendidikan yang bermutu dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam memimpin dan mengembangkan madrasah. Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan madrasah yang dipimpinnya. Berhasil atau tidaknya pendidikan dan pembelajaran di madrasah, sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah dalam mengelola komponen madrasah dan meningkatkan kualitas pendidikan (Ahmad Susanto, 2016: 12).

Sebagai orang yang memiliki tanggungjawab dan pengendali pendidikan di madrasah, serta berpengaruh dalam menentukan kegiatan belajar mengajar di madrasah, pemimpin harus mampu meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang berada dalam lingkup madrasah agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Mulyasa, 2013: 27). Selain sangat pentingnya seorang kepala madrasah dalam peningkatan kualitas pendidikan, salah satu unsur penting lainnya dalam penyelenggara pendidikan adalah guru, karena guru adalah yang menciptakan proses pembelajaran yang baik dan terarah kepada peserta didik. Tanpa adanya peran guru maka proses kegiatan belajar mengajar (KBM) akan terganggu atau bahkan tidak terlaksana. Oleh karena itu, peran guru sangat penting untuk menciptakan keberhasilan pendidikan.

Di samping sangat pentingnya pendidikan pada saat ini justru kualitas pendidikan bangsa ini sangat memprihatinkan, rendahnya kualitas SDM tenaga kependidikan yang belum memenuhi harapan dalam Undang-undang No.14 Tahun 2005 pasal 8 tentang Guru dan Dosen "Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional" (Undang-undang No. 14 Tahun 2005 pasal 8). Masih banyak guru yang belum memenuhi kualifikasi dan tersertifikasi pendidik, dan kompetensi yang dimiliki belum terpenuhi yang di sebutkan dalam Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005

pasal 10 tentang Guru dan Dosen, “Kompetensi Guru meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi” (Undang-undang No. 14 Tahun 2005 pasal 8). Menurut Cucu Suhana (2010: 158) beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran guru yang dinilai kompeten secara profesional yaitu:

- (1) Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik;
- (2) Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat;
- (3) Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah;
- (4) Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas.

Hal tersebut menjadi kesenjangan yang terjadi di MI Muhammadiyah Pekalongan, seperti yang penulis dapatkan dalam observasi bahwa, masih ada guru yang belum memenuhi kualifikasi tersertifikasi pendidik, kompetensi profesional guru masih dalam proses, beberapa guru mengajar belum sesuai dengan disiplin ilmu guru atau tidak linear dengan keahliannya. Pada dasarnya tenaga pendidik sudah memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang di peroleh dalam pendidikan pra jabatan, namun seiring perkembangan waktu dan zaman guru dihadapkan beberapa permasalahan yang terjadi seperti, 1) Tidak mengerti dan tidak dapat menerapkan landasan kependidikan, 2) Tidak mampu menyusun program pembelajaran, 3) Tidak dapat menerapkan metode pembelajaran bervariasi, 4) Tidak mampu mengembangkan dan menggunakan alat, media, dan sumber belajar yang relevan, 5) Tidak mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran, 6) Tidak mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran. Untuk itu perlu adanya program kegiatan yang dilakukan madrasah untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi guru. Kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah mempunyai tugas menyiapkan tenaga-tenaga yang terampil dan berkualitas, untuk menjadikan tenaga pendidik yang terampil dan berkualitas perlu adanya strategi dalam meningkatkan profesionalisme guru. Dalam rangka meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, menurut hasil studi dokumentasi bahwa di MI Muhammadiyah Pekalongan memberikan pelatihan-pelatihan, mengikutsertakan guru dalam *workshop*, mengikutsertakan guru dalam seminar, melakukan supervisi pendidikan, mengajurkan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan melakukan evaluasi kinerja guru.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang dalam pencapaian tujuan pendidikan madrasah. Agar dapat menjalankan fungsinya secara optimal, kepala madrasah dituntut untuk selalu aktif dalam menjalin hubungan kerja sama yang baik antara personal madrasah untuk mewujudkan madrasah yang efektif dan efisien. Dengan demikian madrasah harus mempunyai strategi dalam meningkatkan kompetensi profesional guru yang ada di MI Muhammadiyah Pekalongan Lampung Timur. Berdasarkan dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan judul **“Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Pekalongan Lampung Timur”**.

B. Fokus Penelitian

Merujuk pada latar belakang masalah yang diteliti, dengan maksud memfokuskan kajian dan pokok persoalan yang akan dikaji, maka penulis memfokuskan penelitian pada:

1. Bagaimana strategi peningkatan kompetensi profesional guru di MI Muhammadiyah Pekalongan Lampung Timur?
2. Bagaimana kompetensi profesional guru MI Muhammadiyah Pekalongan Lampung Timur?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat strategi peningkatan kompetensi profesional guru di MI Muhammadiyah Pekalongan Lampung Timur?

Berdasarkan fokus masalah dan jabaran rumusan masalah sebagaimana dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui strategi peningkatan kompetensi profesional guru di MI Muhammadiyah Pekalongan Lampung Timur?
2. Untuk mengetahui kompetensi profesional guru MI Muhammadiyah Pekalongan Lampung Timur?
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat strategi peningkatan kompetensi profesional guru di MI Muhammadiyah Pekalongan Lampung Timur?

C. Kajian Teori

1. Konsep Tentang Strategi

a. Pengertian Strategi

Dalam menjalankan sebuah program, dibutuhkan strategi yang tepat untuk menjalankannya. Dengan strategi yang tepat, program yang sedang dijalankan diharapkan dapat berjalan secara optimal dan sesuai dengan harapan. Untuk lebih memahami tentang strategi, penulis akan memaparkan definisi mengenai strategi dari beberapa ahli, sebagai berikut:

Iban Sofyan (2015: 3) mendefinisikan strategi merupakan suatu perencanaan yang cermat dari segala kegiatan yang akan dilaksanakan agar dapat mencapai sasaran sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2014: 2), strategi merupakan tindakan yang bersifat senantiasa mengikat, terus-menerus, dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan pelanggan dimasa depan.

Menurut Fauzi Farchan (2017: 45) strategi adalah suatu perencanaan yang dimiliki skala yang luas dan terintegrasi dalam rangka pencapaian misi dan tujuan organisasi dengan menciptakan keunggulan bersaing untuk mengatasi perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi di masa datang. Strategik manajemen sumber daya manusia menjadi suatu keharusan untuk diterapkan perusahaan/organisasi didalam mengimbangi teknikal manajemen sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia yang dimiliki organisasi sulit untuk diimitasi oleh pesaing. Sjarifuddin Hasan (2013: 13) mengatakan bahwa,

“Strategi sebagai suatu alat untuk mencapai tujuan lembaga/organisasi yang bersifat antara lain: a) menyeluruh (*comprehensive*), mencakup seluruh aspek dalam perusahaan; b) kesatuan (*unified*) seluruh bagian atau unit dalam sebuah perusahaan; c) integral (*integrated*)”.

Dapat disimpulkan bahwa strategi adalah suatu rencana dan tindakan untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Strategi bisa terinspirasi lewat kelemahan dan kekuatan lembaga/organisasi. Setiap pelaksanaan kegiatan, sebaiknya dilakukan evaluasi agar dapat diketahui kekuatan dan kelemahan atau permasalahan-permasalahan yang timbul selama kegiatan itu berlangsung. Sehingga dapat disusun strategi untuk mengatasi kelemahan dan masalah pada kegiatan selanjutnya serta mempertahankan kekuatan yang sudah dimiliki dalam lembaga/organisasi.

b. Unsur-unsur Strategi

Unsur merupakan hal yang penting dalam proses manajemen strategi untuk menciptakan tujuan lembaga/organisasi dapat tercapai. Untuk lebih jelas, penulis akan memaparkan unsur-unsur strategi menurut beberapa ahli sebagai berikut:

1) Formulasi Strategi

Menurut Crown Dirgantoro (2004: 82) formulasi strategi adalah aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pencapaian tujuan. Aktivitas-aktivitas tersebut bisa dikelompokkan kedalam tiga kelompok, yaitu: a) Analisis strategi; b) Perencanaan strategi; c) Pemilihan strategi. Dalam buku Crown Dirgantoro tidak dijelaskan satu persatu mengenai ketiga formulasi strategi tersebut. Oleh karena itu, penulis menganalisis penjabaran tentang ketiga strategi tersebut menurut pandangan beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut Jusuf Udayana (2013: 12) dalam bukunya, analisis strategi terdapat 2 macam yaitu;

“Analisis internal merupakan peninjauan peluang dan kelemahan organisasi/perusahaan dalam melaksanakan tugasnya, khususnya menyangkut sumber daya keuangan, fisik dan manusia. Sedangkan yang dimaksud analisis eksternal menyangkut analisis kondisi-kondisi yang terdapat di lingkungan eksternal yang dihadapi sebuah organisasi atau perusahaan. Analisis eksternal menganalisis situasi jarak jauh, situasi industry, dan lingkungan beroperasi perusahaan”.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2014: 10) dalam bukunya, menjelaskan bahwa “perencanaan strategi merupakan menganalisis secara strategik atas kekuatan dan kelemahan yang ada, selanjutnya dilihat peluang (*opportunity*) yang ada dan harus diraih”. Selanjutnya, Menurut Musa Hubeis (2008: 26) dalam bukunya, “langkah selanjutnya adalah menilai pilihan-pilihan strategi dan selanjutnya mempersiapkan program yang dirancang mencapai misi, sasaran dan tujuan perusahaan yang didukung oleh anggaran dan prosedur”.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, sebelum melakukan strategi, perlu adanya formula untuk menentukan strategi apa yang digunakan agar tepat sasaran, kita perlu mengetahui apa saja kelebihan dan kekurangan yang ada dalam organisasi/lembaga sehingga kita dapat merencanakan serta merancang strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi/lembaga secara optimal.

2) Implementasi Strategi

Implementasi adalah proses merealisasikan perencanaan yang sudah direncanakan. Abd Rahman Rahim (2016: 14) berpendapat bahwa implementasi strategi adalah proses dimana manajemen mewujudkan strategi dalam tindakannya melalui pengembanaan program, anggaran dan prosedur. Dalam nada yang sama, Musa Hubeis (2008: 27) mengatakan bahwa dalam pengimplementasian strategi perlu dilakukannya penetapan tujuan tahunan, perumusan kebijakan, memotivasi pekerja, alokasi sumber daya manusia serta sumber daya keuangan dan teknologi.

Suyadi Prawirosentono dan Dewi Primasari (2014: 14) juga mengatakan bahwa dalam pelaksanaan atau implementasi strategi perlu adanya pendayagunaan dan pengalokasian sumber daya manusia, peralatan, dan dana lembaga/organisasi dengan tepat guna dan tepat sasaran. Terkhusus sumber daya manusia yang ditugaskan menjalankan strategic organisasi/perusahaan tersebut, serta perlu adanya pemberian *reward and punishment* untuk memotivasi para sumber daya manusia agar melaksanakan tugasnya secara optimal.

Dalam menjalankan strategi tentunya tidak jarang muncul permasalahan-permasalahan yang dijumpai dalam mengimplementasikan strategi, pemimpinlah yang memotivasi staff untuk tetap fokus melakukan tindakan strategi yang sudah terencana agar tercapainya tujuan lembaga/organisasi tersebut. dalam implementasi strategi hal yang paling penting adalah kualitas dari sumber daya manusia karena mereka adalah sebagai penggerak strategi yang sudah direncanakan dengan baik. Untuk itu, perlu adanya suatu *reward and punishment* untuk menciptakan pelaksanaan manajemen strategi yang optimal sesuai dengan yang sudah direncanakan.

3) Evaluasi Strategi

Evaluasi strategi merupakan tahap akhir dari kegiatan manajemen strategi, evaluasi dilakukan dalam rangka menilai sejauh mana strategi yang sudah dilakukan apakah sudah sesuai dengan yang direncanakan atau sebaliknya. Untuk itu penulis akan mengkaji lebih dalam evaluasi strategi menurut beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut Musa Hubeis (2008: 28),

“Evaluasi strategi merupakan proses untuk melihat keberhasilan strategi yang telah direncanakan dan dilakukan. Dalam proses evaluasi strategi, ada beberapa hal yang harus dilakukan lembaga/organisasi, yaitu: meninjau kembali kelemahan dan kekuatan yang terjadi saat ini, adanya pengukuran kemampuan kinerja apakah sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, melakukan perbaikan-perbaikan untuk perkembangan lembaga/organisasi”.

Suyadi Prawirosentono dan Dewi Primasari (2014: 15) juga berpendapat bahwa,

“Evaluasi berarti menilai hasil kerja secara keseluruhan, menilai seluruh variabel internal dan eksternal yang mempengaruhi strategik. Evaluasi tersebut termasuk membuat koreksi yang terjadi agar sesuai dengan rencana strategik”.

Sedangkan menurut Mutakallin (2016: 358) dalam jurnalnya,

“Evaluasi merupakan elemen akhir yang utama dari manajemen strategis, elemen itu juga dapat menunjukkan secara tepat kelemahan-kelemahan dalam implementasi strategi sebelumnya dan mendorong proses keseluruhan untuk dimulai kembali”.

Dari penjelasan para ahli diatas, evaluasi merupakan hal yang sangat penting untuk keberlangsungan suatu organisasi/lembaga, karena menyangkut perkembangan internal dan eksternal organisasi/lembaga selama masa beroperasi, evaluasi juga bersifat perbaikan untuk meningkatkan kualitas seluruh komponen-komponen yang menjadi penggerak serta pendukung operasional suatu organisasi/lembaga tersebut. Maka disimpulkan bahwa unsur-unsur strategi ada 3 yaitu: 1) formulasi strategi, 2) implementasi strategi, 3) evaluasi strategi. Unsur strategi merupakan hal yang harus dilakukan untuk menciptakan strategi yang berpengaruh positif dan menciptakan perubahan pada lembaga/organisasi agar terciptanya tujuan lembaga/oraganisasi secara optimal. Dalam menentukan formulasi dibutuhkan pengamatan yang mendalam serta menyeluruh dan menetapkan strategi yang akan digunakan haruslah tetap sesuai dengan kelebihan dan kekurangan serta peluang yang ada dalam lembaga/oraganisasi tersebut. Dalam pelaksanaan implemementasi strategi harus sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya dan setelah strategi dilakukan perlu adanya evaluasi untuk memperbaiki dan mengembangkan lembaga/oraganisasi.

c. Tujuan Strategi

Menurut Nanang Fattah (2016: 70), strategi adalah “*game plan*” (rencana tujuan), manajemen untuk menarik dan menyenangkan pelanggan, menjaga posisi pasar, melakukan operasional, bersaing dengan sukses, dan Mencapai tujuan organisasi. Michael A. Hitt dkk (2001:26) dalam bukunya juga berpendapat bahwa, tujuan strategi adalah kekuatan-kekuatan sumber daya, kapabilitas dan kompetensi inti internal untuk mencapai tujuan perusahaan dalam lingkungan persaingan. Ketika hendak membuat strategi, dirumuskan sesuai dengan perkembangan lingkungan eksternal, hal ini bertujuan untuk meninjau ulang kekuatan dan kelemahan organisasi, serta melihat peluang dan ancaman dalam melakukan kegiatan. Setelah itu organisasi dapat berinovasi atas produk atau layanan sehingga bisa diterima oleh konsumen untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan, menurut Abdul Rahman Rahim dan Enny Radjab (2016: 6) tujuan manajemen strategi adalah:

- (1) Melaksanakan dan mengevaluasi strategi yang dipilih secara efektif dan efisien Mengevaluasi kinerja, meninjau dan mengkaji ulang situasi serta melakukan berbagai penyesuaian dan koreksi, jika terdapat penyimpangan di dalam pelaksanaan strategi.
- (2) Senantiasa memperbaharui strategi yang dirumuskan agar sesuai dengan perkembangan lingkungan eksternal.
- (3) Senantiasa meninjau kembali kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman bisnis yang ada.
- (4) Senantiasa melakukan inovasi atas produk agar selalu sesuai dengan selera konsumen.

Dari pemaparan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan strategi yaitu: 1) mencapai tujuan organisasi/lembaga, 2) mengevaluasi kinerja organisasi/lembaga agar pelaksanaannya optimal sesuai dengan perkembangan lingkungan, 3) menarik dan menyenangkan konsumen/pelanggan dengan memberikan inovasi sesuai dengan selera konsumen/pelanggan, 4) senantiasa memperbaharui strategi yang dirumuskan agar sesuai dengan situasi dan perkembangan lingkungan eksternal organisasi/lembaga.

Strategi merupakan hal yang penting untuk menentukan rencana yang dalam pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Dengan adanya strategi mampu menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan masalah dan mengembangkan serta menciptakan kualitas sumber daya manusia dan lembaga/organisasi.

2. Konsep Tentang Kompetensi Profesional Guru

a. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara mendalam, yang mencakup penugasan materi, kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Adapun guru yang profesional itu sendiri adalah guru yang berkualitas. Menurut Alben Ambarita (2015: 158), profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti jabatan. Orang yang profesional adalah orang yang mampu melaksanakan tugas jabatannya secara mumpuni, baik secara konseptual maupun aplikatif. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kemampuan mumpuni dalam melaksanakan tugas jabatan guru. Menurut Pupuh Fathurrohman (2012: 48), guru profesional yaitu:

- 1) guru yang mempunyai komitmen pada siswa dan proses pembelajaran,
- 2) guru menguasai secara mendalam bahan ajar dan cara mengajar kepada siswa,
- 3) guru bertanggungjawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi,
- 4) guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukan dan belajar dari pengalamannya,
- 5) guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, Profesionalisme guru merupakan tugas mengajar yang merupakan profesi moral. Di samping harus memiliki kedalaman ilmu pengetahuan dengan metode-metode pengajaran yang dapat dipahami dan menyenangkan bagi siswa sehingga dapat mendorong kreativitas siswa, serta melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa. Guru profesional tidak hanya mentransfer ilmu, tetapi juga berbudi pekerti dan dapat menjadi contoh bagi siswa.

b. Unsur-unsur Profesional Guru

Profesionalisme sangat dibutuhkan dalam penunjang kelancaran guru dalam menjalankan tugasnya. Untuk mencapai guru yang profesional dalam pelaksanaannya dibutuhkan unsur-unsur yang menjadi penunjang terciptanya profesionalisme guru. Berikut ini unsur-unsur profesionalisme menurut sebagai berikut:

1) Mengandung Unsur Pengabdian

Setiap orang yang mengaku menjadi pengemban dari suatu profesi tertentu harus benar-benar yakin bahwa dirinya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat tersebut. Setiap saat ia harus siap untuk memperlihatkan atau mendemonstrasikan pengetahuan dan keterampilannya kepada masyarakat yang membutuhkannya.

2) Mengandung Unsur Idealisme

Dalam profesi itu tercakup pengertian pengabdian pada sesuatu yang luhur dan idealis, seperti mengabdikan untuk tegaknya keadilan, kebenaran, meringankan beban penderitaan sesama manusia, dan sebagainya. Dengan demikian, setiap orang yang menganggap dirinya sebagai anggota dari suatu profesi harus benar-benar mengetahui pengabdian apa yang akan diberikannya kepada masyarakat melalui perangkat pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimilikinya.

3) Mengandung Unsur Peningkatan

Setiap bidang profesi mempunyai kewajiban untuk menyempurnakan prosedur kerja yang mendasari pengabdian secara terus-menerus. Secara teknis profesi tidak boleh berhenti atau mandek.

Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas adalah guru merupakan sebuah profesi yang menentukan kualitas sumber daya manusia dan masa depan bangsa, untuk itu guru dituntut harus profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Unsur-unsur profesionalisme guru merupakan hal yang mutlak yang harus dilakukan untuk menciptakan guru yang profesional. Seiring perkembangan waktu, zaman semakin maju guru juga dituntut untuk terus memperbaiki kualitas dari segi ilmu maupun kepribadian, untuk itu perlu adanya peningkatan-peningkatan yang dilakukan oleh seorang guru untuk menciptakan kemajuan dan kualitas pendidikan agar terus lebih baik.

c. Indikator Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dalam penelitian ini merujuk pada teori yang terdapat dalam Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dan undang-undang No. 20 tahun

2003 tentang Sisdiknas yakni: 1) mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan, 2) mampu menyusun program pembelajaran, 3) mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran bervariasi, mampu mengembangkan dan menggunakan alat, media, dan sumber belajar yang relevan, 4) mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran, 5) mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran.

Secara lebih rinci peran kompetensi profesional guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran seperti dibawah ini:

1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan

Landasan, istilah landasan mengandung arti sebagai alas, dasar atau tumpuan. Istilah landasan dikenal pula sebagai fondasi. Mengacu pada pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa landasan adalah alas atau dasar pijakan; suatu titik tumpu atau titik tolak; atau suatu fondasi tempat berdirinya sesuatu hal (Depdiknas, 2001: 560).

Landasan yang bersifat konseptual antara lain berupa dasar Negara Republik Indonesia yaitu Pancasila dan UUD RI Tahun 1945; landasan pendidikan dan sebagainya. Landasan yang bersifat konseptual identik dengan asumsi, yaitu suatu gagasan, kepercayaan, prinsip, pendapat atau pernyataan yang sudah dianggap benar, yang dijadikan titik tolak dalam rangka berpikir (melakukan suatu studi) dan/atau dalam rangka bertindak (melakukan suatu praktek).

Pendidikan bagi sebagian orang, berarti berusaha membimbing anak untuk menyerupai orang dewasa, sebaliknya bagi Jean Piaget pendidikan berarti menghasilkan, mencipta, sekalipun tidak banyak, sekalipun suatu penciptaan dibatasi oleh perbandingan dengan penciptaan yang lain. Pandangan tersebut memberi makna bahwa pendidikan adalah segala situasi hidup yang mempengaruhi pertumbuhan individu sebagai pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Dalam arti sempit pendidikan adalah pengajaran yang diselenggarakan umumnya di madrasah sebagai lembaga pendidikan formal.

Dalam arti luas pendidikan meliputi semua perbuatan dan usaha dari generasi tua untuk mengalihkan pengetahuannya, pengalamannya, kecakapannya, dan ketrampilannya kepada generasi muda sebagai usaha menyiapkannya agar dapat memenuhi fungsi hidupnya baik jasmaniah maupun

rohaniah. Artinya pendidikan adalah usaha secara sengaja dari orang dewasa untuk dengan pengaruhnya meningkatkan si anak ke kedewasaan yang selalu diartikan mampu menimbulkan tanggung jawab moral dari segala perbuatannya. Menurut Made Pidarta (2007: 145) konsep dasar pendidikan yang ideal dapat dibagi kedalam enam macam:

- (1) Dasar Historis
Dasar yang memberikan persiapan kepada pendidik dengan hasil-hasil pengalaman masa lalu, berupa undang-undang dan peraturan-peraturannya maupun berupa tradisi dan ketetapannya.
- (2) Dasar Sosiologis
Dasar berupa kerangka budaya dimana pendidikannya itu bertolak dan bergerak, seperti memindahkan budaya, memilih dan mengembangkannya
- (3) Dasar Ekonomis
Dasar yang member perspektif tentang potensi-potensi manusia, keuangan, materi, persiapan yang mengatur sumber keuangan dan bertanggung jawab terhadap anggaran pembelanjaan.
- (4) Dasar Politik dan Administrasi
Dasar yang memberi bingkai ideologi (aqidah) dasar yang digunakan sebagai tempat bertolak untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan dan rencana yang telah dibuat
- (5) Dasar Psikologis
Dasar yang member informasi tentang watak peserta didik, pendidik, metode yang terbaik dalam praktek, pengukuran dan penilaian bimbingan dan penyuluhan.
- (6) Dasar Filsafat
Dasar yang member kemampuan memilih yang terbaik, member arah suatu system yang mengontrol dan member arah kepada semua dasar-dasar yang lain.

Landasan Pendidikan diperlukan dalam dunia pendidikan khususnya di negara kita Indonesia, agar pendidikan yang sedang berlangsung dinegara kita ini mempunyai pondasi atau pijakan yang sangat kuat karena pendidikan di setiap negara tidak sama. Untuk negara kita diperlukan landasan pendidikan berupa landasan hukum, landasan filsafat, landasan sejarah, landasan sosial budaya, landasan psikologi, dan landasan ekonomi.

2) Mampu menyusun program pembelajaran

Pembelajaran merupakan salah satu bentuk program, karena pembelajaran yang baik memerlukan perencanaan yang matang. Selain itu, pelaksanaan pembelajaran melibatkan berbagai orang, baik guru maupun siswa,

memiliki keterkaitan antara kegiatan pembelajaran yang satu dengan kegiatan pembelajaran yang lain, yaitu untuk mencapai kompetensi bidang studi yang pada akhirnya untuk mendukung pencapaian kompetensi lulusan, serta berlangsung dalam sebuah lembaga atau instansi.

Farida Yusuf Tayibnabis (2000: 9) mengartikan program sebagai segala sesuatu yang dilakukan seseorang dengan harapan akan mendatangkan hasil atau pengaruh. Dengan demikian program dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang direncanakan dengan seksama dan dalam pelaksanaannya berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan banyak orang.

Dalam pengertian tersebut ada empat unsur pokok untuk dapat dikategorikan sebagai program, yaitu:

- a) Kegiatan yang direncanakan atau dirancang dengan seksama. Bukan asal rancangan tetapi rancangan kegiatan yang disusun dengan pemikiran yang cerdas dan cermat.
- b) Kegiatan tersebut berlangsung secara berkelanjutan dari satu kegiatan ke kegiatan yang lain, dengan kata lain ada keterkaitan antar kegiatan sebelum dengan kegiatan sesudahnya.
- c) Kegiatan tersebut berlangsung dalam sebuah organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi non formal bukan kegiatan individual.

3) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran bervariasi

Kegiatan belajar mengajar yang melahirkan interaksi unsur-unsur manusiawi adalah sebagai suatu proses dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran. Dalam kegiatan belajar mengajar dibutuhkan suatu metode pembelajaran yang menarik agar siswa tidak merasa bosan dengan materi yang diajarkan oleh guru.

Metode pembelajaran adalah cara yang dipergunakan guru dalam mengadakan hubungan dengan siswa pada saat berlangsung pembelajaran. Dalam pemilihan metode apa yang tepat, guru harus melihat situasi dan kondisi siswa serta materi yang diajarkan (Nana Sudjana, 2005:76). Dalam kegiatan belajar mengajar daya serap peserta didik tidaklah sama. Dalam menghadapi perbedaan tersebut, strategi pengajaran yang tepat sangat dibutuhkan. Strategi belajar mengajar adalah pola umum perbuatan guru dan siswa dalam kegiatan

mewujudkan kegiatan belajar mengajar. Metode pembelajaran merupakan salah satu strategi pembelajaran yang dapat dilakukan oleh guru untuk menghadapi masalah tersebut sehingga pencapaian tujuan pengajaran dapat tercapai dengan baik. Dengan pemanfaatan metode yang efektif dan efisien, guru akan mampu mencapai tujuan pengajaran.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa metode pembelajaran adalah strategi pembelajaran yang digunakan oleh guru sebagai alat untuk mencapai tujuan pembelajaran.

4) Mampu mengembangkan dan menggunakan alat, media, dan sumber belajar yang relevan

Secara teknis, media pembelajaran berfungsi sebagai sumber belajar. Dalam kaitan "sumber belajar" ini tersirat makna keaktifan, yakni sebagai penyalur, penyampai, penghubung dan lain-lainnya. Fungsi pembelajaran sebagai sumber belajar adalah fungsi utamanya. Mudhofir dalam bukunya yang berjudul pengolahan pusat sumber belajar menyebutkan bahwa sumber belajar hakikatnya merupakan system instruksional yang meliputi pesan, orang, bahan, alat, teknik dan lingkungan, yang mana hal itu dapat mempengaruhi hasil belajar siswa. Dengan demikian sumber belajar dapat dipahami sebagai segala macam sumber yang ada di luar diri seseorang (peserta didik) dan memungkinkan (mempermudah) terjadi proses belajar (Mudhofir, 1992: 2).

Pemahaman di atas sejalan dengan pernyataan Ahmad Rohani (1997: 102) bahwa sumber belajar adalah pengalaman-pengalaman yang ada dasarnya sangat luas, yakni seluas kehidupan yang mencakup segala sesuatu yang dapat dialami, yang dapat menimbulkan peristiwa belajar. Maksudnya adanya perubahan tingkah laku kearah yang lebih sempurna sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Secara umum alat bantu proses belajar adalah segala sesuatu yang dapat dipergunakan untuk merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan atau ketrampilan pebelajar sehingga dapat mendorong terjadinya proses belajar atau sarana komunikasi dalam bentuk cetak maupun pandang-dengar, termasuk teknologi perangkat keras. Sumber belajar merupakan suatu unsur yang memiliki peranan penting dalam menentukan proses belajar agar pembelajaran menjadi efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan, dan agar

mempermudah peserta didik dalam proses belajar mengajar. Merupakan alat bantu yang di gunakan untuk menyampaikan pengetahuan dan pelajaran, yang tentunya alat ini mampu diserap oleh mata dan telinga agar proses belajar mengajar dapat bekerja secara efektif dan lebih efisien, intinya bahwa dengan alat peraga dapat mempermudah penyampaian pesan yang akan disampaikan.

5) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.

Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran dilakukan melalui pembahasan tema yang diambil mulai dari lingkungan yang terdekat dari anak sampai dengan yang terjauh. Tema-tema tersebut dijabarkan dalam bentuk sub-sub tema dalam bentuk program kegiatan pembelajaran yang bersifat operasional.

Pada Satuan Kegiatan Harian (SKH) itu sendiri terlihat pelaksanaan kegiatan yang bersifat individual, maupun yang dilakukan secara klasikal. Untuk setiap kegiatan tertulis kemampuan apa yang dicapai oleh anak, termasuk jenis kegiatan yang akan diberikan kepada anak, baik itu media, metode maupun pengorganisasian anak sesuai dengan kebutuhan yang akan dicapai. Adapun perencanaan Satuan Kegiatan Harian (SKH) ini terdiri dari kegiatan : Pembukaan, Kegiatan Inti, Kegiatan Istirahat dan Kegiatan Penutup.

a) Kegiatan Pembukaan;

Kegiatan Pembukaan adalah kegiatan pemanasan / pendahuluan yang bersifat klasikal yang berhubungan dengan tema dan sub tema, adapun urutan kegiatan pembukaan yang dilakukan adalah:

- (1) Berbaris;
- (2) Mengucap Ikrar/Do'a;
- (3) Jurnal Pagi dll.;
- (4) Memberikan arahan sekaligus mendiskusikan tema dan sub tema yang akan dibahas yang ada kaitannya dengan kepribadian dan sikap yang baik / positif;
- (5) Melaksanakan kegiatan klasikal awal sebagai pengantar menuju kegiatan inti yang akan dilaksanakan/disampaikan.

b) Kegiatan Inti;

Kegiatan ini adalah pusat dari keaktifan dan kreatifitas anak, waktu pengembangan, dan kemampuan sosial emosional anak, adapun kegiatan ini terdiri dari bermacam-macam kegiatan, sesuai pilihan dan kebutuhan serta

kemampuan yang dikehendaki. Kegiatan ini meliputi :

- (1) Kegiatan yang mengacu pada pendalaman kemampuan dasar;
- (2) Kegiatan bermain yang memberikan kesempatan kepada anak untuk bereksplorasi sekaligus bereksperimen;
- (3) Kegiatan yang diarahkan untuk meningkatkan pengertian dan konsentrasi anak sekaligus memunculkan inisiatif, kemandirian, ataupun kreatifitas anak;
- (4) Kegiatan penyampaian pengetahuan nilai-nilai agama yang diintegrasikan pada saat tutor menjelaskan kemampuan dasar lainnya.

c) Kegiatan Makan/Istirahat;

Kegiatan ini juga dapat dipakai untuk mengisi kemampuan yang berkaitan dengan kegiatan makan dan kegiatan bermain antara lain:

- (1) Berdo'a sebelum dan sesudah makan;
- (2) Berdo'a sebelum dan sesudah melakukan kegiatan dll.

d) Kegiatan Penutup;

Kegiatan penutup ini didisain secara klasikal, yang meliputi:

- (1) Kemampuan pengulangan/review peningkatan nilai-nilai agama dan kemampuan dasar lainnya atau kegiatan yang belum tuntas pada kegiatan inti;
- (2) Melakukan diskusi/tanya jawab tentang kegiatan yang dilakukan pada kegiatan inti;
- (3) Berdo'a dan memberi salam.

Pada kegiatan proses belajar mengajar, didisain agar memiliki pertimbangan secara utuh tentang hakikat anak didik belajar baik itu pola pikir anak maupun tahapan penjelasan materi kepada anak didik.

6) Mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran

Evaluasi adalah proses mendeskripsikan, mengumpulkan dan menyajikan suatu informasi yang bermanfaat untuk pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Evaluasi pembelajaran merupakan evaluasi dalam bidang pembelajaran (M. Sobry Sutikno, 2009: 34). Tujuan evaluasi pembelajaran adalah untuk menghimpun informasi yang dijadikan dasar untuk mengetahui taraf kemajuan, perkembangan, dan pencapaian belajar siswa, serta keefektifan

pengajaran guru. Evaluasi pembelajaran mencakup kegiatan pengukuran dan penilaian. Bila ditinjau dari tujuannya, evaluasi pembelajaran dibedakan atas evaluasi diagnostik, selektif, penempatan, formatif dan sumatif. Bila ditinjau dari sasarannya, evaluasi pembelajaran dapat dibedakan atas evaluasi konteks, input, proses, hasil dan outcom. Proses evaluasi dilakukan melalui tiga tahap yaitu tahap perencanaan, pelaksanaan, pengolahan hasil dan pelaporan.

d. Karakteristik Kompetensi Profesional Guru

Ukuran keprofesionalan guru, secara sederhana ialah, apabila peserta didik bertambah gairah belajar, bila hasil belajar peserta didik meningkat, bila disiplin madrasah membaik, bila hubungan antara guru, orang tua, dan masyarakat menjadi erat. Pada dasarnya yang diharapkan dari guru ialah agar guru sendiri berkembang sebagai wujud atau personifikasi dari sejumlah karakteristik yang menggambarkan sikap dan perilaku keguruan.

Guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan madrasah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Tanpa mengabaikan kemungkinan adanya perbedaan lingkungan sosial kultural dari setiap institusi madrasah sebagai indikator, menurut Oemar Hamalik (2004: 38) guru yang dinilai kompeten secara profesional apabila:

- (1) Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
- (2) Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil.
- (3) Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan instruksional) madrasah.
- (4) Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.

Karakteristik guru ditinjau dari berbagai segi diantaranya adalah:

1) Tanggung jawab guru

Setiap guru harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan. Guru sebagai pendidik bertanggung jawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi berikutnya sehingga terjadi proses konservasi nilai karena melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilai-nilai baru. Guru akan mampu melaksanakan tanggung jawabnya apabila dia memiliki kompetensi yang

diperlukan untuk itu. Setiap tanggung jawab memerlukan sejumlah kemampuan dan setiap kemampuan dapat dijabarkan lagi dalam kemampuan yang lebih khusus, antara lain:

- a) Tanggung jawab moral, yaitu setiap guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku yang sesuai dengan moral Pancasila dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.
- b) Tanggung jawab dalam bidang pendidikan di madrasah, dalam arti memberikan bimbingan dan pengajaran kepada para siswa. Tanggung jawab ini direalisasikan dalam bentuk melaksanakan pembinaan kurikulum, menuntun para peserta didik belajar, membina pribadi, watak dan jasmaniah siswa, menganalisis kesulitan belajar, serta menilai kemajuan belajar para siswa.
- c) Tanggung jawab guru dalam bidang kemasyarakatan, guru profesional tidak dapat melepaskan dirinya dari bidang kehidupan kemasyarakatan. Di lain pihak guru adalah warga masyarakatnya dan di pihak lain guru bertanggung jawab turut serta memajukan kehidupan masyarakat. Guru turut bertanggung jawab memajukan kesatuan dan persatuan bangsa, menyukseskan pembangunan nasional, serta menyukseskan pembangunan daerah khususnya yang dimulai dari daerah di mana dia tinggal.

2) Fungsi dan peran guru

Fungsi dan peran guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di madrasah (Oemar Hamalik, 2004:40). Untuk itu fungsi dan peran guru sebagai berikut:

- a) Guru sebagai pendidik dan pengajar, peranan ini akan dapat dilaksanakan bila guru memenuhi syarat-syarat kepribadian dan penguasaan ilmu. Guru akan mampu mendidik dan mengajar apabila dia mempunyai kestabilan emosi, ingin memajukan siswa, bersikap realistis, bersikap jujur dan terbuka, peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki dan menguasai berbagai jenis bahan pelajaran, menguasai teori dan praktek kependidikan, menguasai kurikulum dan metodologi pengajaran.

- b) Guru sebagai anggota masyarakat, yakni guru harus bersikap terbuka, tidak bertindak otoriter, tidak bersikap angkuh, bersikap ramah terhadap siapapun, suka menolong di manapun dan kapan saja, serta simpati dan empati terhadap pimpinan, teman sejawat dan para siswa. Agar guru mampu mengembangkan pergaulan dengan masyarakat, dia perlu menguasai psikologi sosial. Khususnya mengenai hubungan antar manusia dalam rangka dinamika kelompok. Dan sebagai anggota masyarakat, guru harus memiliki keterampilan membina kelompok, ketrampilan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.
- c) Guru sebagai pemimpin, peranan kepemimpinan akan berhasil apabila guru memiliki kepribadian, seperti: kondisi fisik yang sehat, percaya pada diri sendiri, memiliki daya kerja yang besar dan antusiasme, gemar dan dapat cepat mengambil keputusan, bersikap objektif dan mampu menguasai emosi, serta bertindak adil. Selain dari itu, guru harus menguasai ilmu tentang teori kepemimpinan dan dinamika kelompok, menguasai prinsip-prinsip hubungan masyarakat, menguasai teknik berkomunikasi, dan menguasai semua aspek kegiatan organisasi permadrasahan.
- d) Guru sebagai pelaksana administrasi, yakni guru akan dihadapkan kepada administrasi-administrasi yang harus dikerjakan di madrasah. Untuk itu, tenaga kependidikan harus memiliki kepribadian, jujur, teliti, rajin, menguasai ilmu tata buku ringan, korespondensi, penyimpanan arsip dan ekspedisi serta administrasi pendidikan.

Dari pemaparan di atas dapat diambil pemahaman bahwa karakteristik kompetensi profesional guru adalah guru mampu mengembangkan tanggung jawabnya dengan baik, guru mampu melaksanakan peran-perannya secara berhasil, guru mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan nasional, serta guru patut dicontoh oleh peserta didik karena guru itu harus mempunyai perilaku yang dapat dicontoh oleh murid-muridnya dan warga madrasah, sehingga dengan adanya karakteristik kompetensi profesional itu, maka guru harus dapat mengelola aktivitas pendidikan dengan baik.

3. Bentuk-bentuk Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru

Kepala madrasah selaku pemimpin di madrasah, memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan madrasah dan profesionalisme guru. Usaha kepala madrasah untuk peningkatan kompetensi profesional guru dapat menunjang pencapaian tujuan pendidikan di madrasah. Kepala madrasah memotivasi guru dalam bentuk bimbingan, saran teguran dan dorongan dengan memberikan pemahaman kepada guru tentang perlunya peningkatan kompetensi profesionalisme guru.

Dalam menciptakan guru yang profesional tentu diperlukan adanya strategi untuk menjalankan program peningkatan profesionalisme guru, berikut merupakan program peningkatan profesionalisme guru menurut beberapa ahli;

a. Program Pelatihan

Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keterampilan dan sikap tertentu tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan berkenaan dengan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan formal, pelatihan juga lebih mengedepankan praktek dari pada teori. Rusdin (2017:207) juga berpendapat,

“Dalam dunia pendidikan perlunya program pelatihan berbasis kompetensi karena mengingat masih ada guru yang masih belum memenuhi persyaratan/standar kompetensi profesional guru. program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam kompetensi profesional memberikan berbagai jenis pelatihan dibidang penulisan karya ilmiah, teknik transformasi informasi ilmu pengetahuan, penguasaan *software/hardware* dan teknik konseling, atas dasar pelatihan itulah para guru dapat mengembangkan kompetensinya”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016: 164) pelatihan merupakan penambahan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap bertujuan untuk mempersiapkan pegawai yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ada dalam lembaga.

Dapat disimpulkan bahwa program pelatihan sangatlah penting untuk menunjang keberhasilan pendidikan, diharapkan dengan adanya pelatihan guru mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dalam pelatihan tersebut lebih mengedepankan praktek dari pada teori, diharapkan guru mampu melaksanakan program pelatihan tersebut.

b. Supervisi Akademik

Supervisi pendidikan merupakan proses pengawasan kegiatan belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas, untuk mengamati kegiatan belajar mengajar. Menurut Ahmad susanto (2016: 221),

“Supervisi akademik merupakan kegiatan pembinaan yang direncanakan dengan memberi bantuan teknis kepada guru dalam melakukan proses pembelajaran atau mendukung proses pembelajaran yang bertujua untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga terciptanya pembelajaran secara efektif”.

E. Mulyasa (2006: 249) juga berpendapat,

“Supervisi akademik adalah bantuan professional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera. Tujuan utama supervisi akademik adalah untuk meningkatkan kemampuan professional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang baik”.

Sedangkan Kompri (2015: 243) berpendapat bahwa,

“Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkordinasi, membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di madrasah baik secara individu maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran”.

Dari penjabaran para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan bentuk kegiatan yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru. Kegiatan supervisi berupa kegiatan pembinaan dalam pelaksanaan pembelajaran yang diharapkan mampu meningkatkan kemampuan guru dalam menjalankan tanggungjawabnya yang berkaitan dengan kompetensi mengajarnya.

c. Program Pemberdayaan Guru

Pemberdayaan guru merupakan salah satu program kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas guru, sehingga diharapkan mampu menjalankan tugasnya secara optimal. Menurut Ahmad Susanto (2016: 33) dalam bukunya, Pemberdayaan guru sebagai upaya yang dilakukan untuk menggerakkan kekuatan, tenaga, dan tanggungjawabnya dengan baik. dalam rangka mewujudkan visi misi madrasah, untuk itu perlu adanya pemberdayaan tenaga kependidikan secara optimal. Berikut merupakan bentuk program pemberdayaan

guru yaitu:

- 1) Mengadakan *Workshop*, dengan diadakannya *workshop* diharapkan dapat menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun kariernya. *Workshop* dapat dilakukan misalnya dalam kegiatan menyusun KTSP, analisis kurikulum, peningkatan silabus, penulisan RPP dan sebagainya (Ali Mudlofir, 2012: 136).
- 2) Pendidikan Pasca Sarjana, salah satu cara untuk menjadi seorang profesional yang efektif adalah dengan masuk program pasca sarjana di universitas terdekat, Melanjutkan pendidikan berarti upaya untuk mempertahankan sertifikasinya dan meningkatkan ilmu pengetahuan agar tidak ketiggalan zaman (Forrest W. Parkay, 2011: 237).
- 3) Seminar, pengikutsertaan guru di dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi bentuk pembinaan berkelanjutan bagi peningkatan profesi guru. kegiatan ini memberikan peluang bagi guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan (Sudarwan Danim, 2013: 32).

Dapat disimpulkan bahwa, pemberdayaan guru merupakan program yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, kepala madrasah harus berusaha mendorong dan membina setiap guru agar berkembang secara optimal dalam menjalankan tugasnya dan kepala madrasah harus berusaha mendorong keterlibatan guru untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan dimadrasah. Dalam program pemberdayaan guru kepala madrasah biasanya melakukan adanya workshop, seminar dan memotivasi guru untuk melanjutkan pendidikan pasca sarjana.

d. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi Kinerja guru merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kinerja guru yang telah dilakukan selama pelaksanaan tugasnya. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010, Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam

rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatannya (Permendiknas, 2010: 35). Menurut Ahmad Susanto (2016: 75), untuk keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan dan diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitas, efektifitas penggunaan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai.

Sedangkan menurut Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto (2016: 148) menjelaskan evaluasi kinerja dalam pendidikan merupakan,

“Upaya sistematis untuk mengumpulkan, menyusun, mengelola dan menafsirkan data, fakta dan informasi yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab tenaga pendidikan dengan menyimpulkan nilai atau peringkat kompetensi pegawai dalam satu jenis bidang keahlian keprofesian pendidikan.”

Dapat disimpulkan dari pendapat ahli diatas bahwa, evaluasi kinerja guru dilakukan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru serta memperbaiki kinerja-kinerja yang belum optimal dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab guru, hal ini sangat penting untuk mengembangkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Dari beberapa bentuk-bentuk strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di atas, dapat disimpulkan bahwa ada 4 program yang harus dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu: 1) program pelatihan, 2) supervisi akademik, 3) program pemberdayaan guru melalui: workshop, seminar dan melanjutkan pendidikan pasca sarjana, 4) evaluasi kinerja guru. Dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya guru dituntut untuk bisa menciptakan pendidikan yang bermutu dengan kemampuan yang dimilikinya, guru professional tidak tercipta secara instan, perlu adanya program-program penunjang yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi professional guru, bentuk-bentuk peningkatan profesionalisme guru bersifat secara terus-menerus, dan berkelanjutan. Seiring perkembangan zaman dan kebutuhan konsumen pendidikan pada saat ini, guru harus terus-menerus mengembangkan diri agar lebih menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga dapat memenuhi kebutuhan konsumen pendidik dan memenuhi standar pendidikan nasional, untuk itu diharapkan mampu terciptanya kualitas madrasah yang mampu mewujudkan tujuan dari pendidikan.

D. Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini tentang strategi peningkatan kompetensi profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Pekalongan Lampung Timur baik secara teoritis maupun praktis diuraikan sebagai berikut :

1. Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran, metode, dan wawasan yang luas mengenai model pendidikan saat ini. Di samping itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi dunia pendidikan dalam mengembangkan konsep dan teori ilmu pendidikan khususnya teori-teori ilmu peningkatan kompetensi profesional guru.

2. Praktis

a. Lembaga Pendidikan

Dengan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi semua guru di MI Muhammadiyah Pekalongan Lampung Timur dalam meningkatkan kompetensi profesional sehingga tujuan pendidikan akan tercapai dengan baik dan dapat meningkatkan kualitasnya. Untuk kepala madrasah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk merumuskan berbagai strategi yang terkait dengan peningkatan kompetensi profesional guru.

b. Bagi Penelitian

- 1) Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan penunjang dalam peningkatan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut.
- 2) Penelitian ini diharapkan menjadi bahan rekomendasi bagi Kepala Madrasah atau pengelola pendidikan dalam melaksanakan tugas serta strategi meningkatkan profesionalisme guru dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan.
- 3) Sebagai informasi dan masukan bagi guru untuk dapat meningkatkan kinerja supaya lebih baik lagi.
- 4) Untuk menambah wawasan bagi para pembaca umumnya dan bagi penulis khususnya dan para calon kepala sekolah agar dapat gambaran umum tentang hal-hal yang berkaitan dengan meningkatkan profesionalisme guru.

E. Definisi Istilah

Untuk memudahkan dalam pembahasan ini, maka perlu lebih dahulu dijelaskan mengenai istilah yang akan dipakai untuk tesis yang berjudul “Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Pekalongan Lampung Timur”.

1. Strategi

Kata “strategi” berasal dari bahasa Yunani, *strategos*. Kata *strategos* ini berasal dari kata *stratos* yang berarti militer dan *agos* yang berarti memimpin (Triton PB, 2007: 13). Kata “Strategi” dalam kamus bahasa Indonesia mempunyai beberapa arti, antara lain:

- a. Ilmu dan seni mengembangkan semua sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijakan tertentu dalam perang dan damai.
- b. Ilmu dan seni memimpin bala tentara untuk menghadapi musuh dalam kondisi perang atau dalam kondisi yang menguntungkan.
- c. Rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.

Strategi merupakan sekumpulan cara secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, sebuah perencanaan dalam kisaran waktu tertentu (Faisal Afif, 1984: 09). Dalam dunia pendidikan, strategi diartikan sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan tertentu. Ada dua hal yang perlu dicermati dari pengertian di atas yaitu:

- a. Strategi merupakan rencana tindakan (rangkaiannya kegiatan) termasuk penggunaan metode dan pemanfaatan berbagai sumber daya atau kekuatan. Hal ini berarti penyusunan suatu strategi baru sampai pada proses penyusunan rencana kerja belum sampai tindakan.
- b. Strategi disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Artinya arah dari semua keputusan strategi adalah pencapaian tujuan. Dengan demikian, penyusunan langkah-langkah, pemanfaatan berbagai macam fasilitas dan sumber belajar semuanya diarahkan dalam upaya pencapaian tujuan. Oleh sebab itu, sebelum menentukan strategi, perlu dirumuskan tujuan yang jelas yang dapat diukur keberhasilannya, sebab tujuan adalah rohnya dalam implementasi suatu strategi.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kata “strategi” yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala rencana yang akan dilakukan dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Pekalongan Lampung Timur.

2. Kompetensi

Menurut Wibowo (2007: 110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah :

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :

- 1) Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
- 2) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

b. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan individu meliputi:

- 1) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
- 2) Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

c. Sikap (*Attitude*)

Sikap individu, meliputi :

- 1) Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
- 2) Adanya semangat kerja yang tinggi.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama guru untuk mencapai tingkatan guru profesional.

3. Profesional

Secara etimologi profesi dari kata *profession* yang berarti pekerjaan. *Professional* artinya orang yang ahli atau tenaga ahli. *Professionalism* artinya sifat profesional (John M. Echols & Hassan Shadily, 1990: 449). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah profesionalisasi ditemukan sebagai berikut: Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan dan sebagainya) tertentu. Profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. Menurut Mulyasa (2006: 45), profesional adalah seseorang yang memiliki kompetensi dalam suatu pekerjaan tertentu dan berkaitan dengan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Profesional merupakan sikap yang mengacu pada peningkatan kualitas profesi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat dinyatakan bahwa profesional adalah sebutan bagi seseorang yang melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik sesuai dengan profesinya masing-masing yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal.