

Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Atas

Fifit Firmadani

Universitas Tidar, Magelang, Jawa Tengah, Indonesia

Corresponding author: Fifit Firmadani (e-mail: firmadani1004@gmail.com)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan kompetensi profesional guru di Sekolah Menengah Atas di Kota Magelang. Penelitian menggunakan metode kualitatif yang mendeskripsikan mengenai strategi pengembangan kompetensi profesional guru. Penelitian dilakukan di SMA Negeri 3 Magelang dan SMA Muhammadiyah 2 Kota Magelang. Informan pada penelitian ini yaitu dua kepala sekolah dan sepuluh orang guru di setiap sekolah. Teknik pengumpulan data melalui wawancara semi terstruktur dengan menggunakan triangulasi sumber sebagai teknik keabsahan data. Analisis data menggunakan teknik analisis Miles and Huberman dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini yakni sekolah memiliki strategi pengembangan kompetensi profesional guru SMA melalui optimalisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Pelatihan kompetensi. MGMP dan pelatihan sangat berdampak bagi peningkatan kompetensi profesional guru. Selain itu, kepala sekolah juga berperan penting dalam peningkatan kompetensi profesional guru. Kontribusi kepala sekolah dioptimalkan melalui perannya sebagai *educator*, *manager*, *administrator*, *leader*, *supervisor*, *inovator* dan *motivator*. Kepala sekolah juga mengalokasikan anggaran, menciptakan pembaharuan, membangun iklim sekolah serta berinovasi untuk mendukung pengembangan kompetensi profesional guru.

Kata Kunci: strategi pengembangan; kompetensi guru; profesionalisme, guru SMA

Strategies to Develop the Professional Competence of High School Teachers

Abstract: *This study aims to determine the strategy for developing the professional competence of teachers in senior high schools in Magelang City. The research uses a qualitative method that describes the teacher's professional competence development strategy. The research was conducted at SMA Negeri 3 Magelang and SMA Muhammadiyah 2 Magelang City. The informants in this study were two principals and ten teachers. The technique of data collection is through semi-structured interviews. Triangulation of source was used to validate data. Data analysis followed the Miles and Huberman data analysis model. The result of this study is that the school has a strategy for developing the professional competence of high school teachers in the form of a Subject Teacher Consultation (MGMP) and professional training. MGMP and training have an impact on the improvement of teachers' professional competence, so does the*

school principals. The principal's roles as an educator, manager, administrator, leader, supervisor, innovator, and motivator help teacher professional development.

Keywords: *development strategy; teacher competence; professionalism; high school teacher*

I. PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pendidikan. Studi Heyneman dan Loxley di 29 negara menemukan bahwa pendidik memberikan partisipasi terhadap prestasi belajar sebesar 34% di 16 negara sedang berkembang (India, Mesir, Notswana, Thailand, Chili, El-Salvador, Kolombia, Meksiko, Brazil, Argentina, Peru Uganda, Hongaria, Paraguay, Iran, Bolivia). Pada 13 negara industri (Amerika Serikat, Inggris, Skotlandia, Belanda, Jerman, Svedia, Belgia yang meliputi tiga kelompok etnis, Selandia Baru, Australia, Italia, Jepang) kontribusi guru terhadap mutu pendidikan adalah 36%. Hal ini menunjukkan bahwa peran pendidik dalam pengelolaan pendidikan sangat dominan terhadap perolehan mutu pendidikan (Muhammad & Yaumi, 2015).

Di era revolusi industri 4.0 saat ini, guru dituntut untuk terus belajar agar mampu mengimbangi mendidik generasi milenial (Supandi, 2010) dan menjadikan mereka pebelajar sepanjang hayat. Yamnoon (2018) mengungkapkan 18 jenis kemampuan yang perlu dikuasai siswa untuk mampu menghadapi era revolusi industri 4.0. Kemampuan tersebut meliputi: 1) kemampuan persepsi sensorik 2) kemampuan mengambil informasi, 3) kemampuan mengenali pola-pola/kategori-kategori, 4) kemampuan membangkitkan pola/kategori baru, 5) kemampuan memecahkan masalah, 6) kemampuan memaksimalkan dan merencanakan, 7) kreativitas, 8) kemampuan mengartikulasikan/menampilkan *output*, 9) kemampuan berkoordinasi dengan berbagai pihak, 10) kemampuan menggunakan bahasa untuk mengungkapkan gagasan, 11) kemampuan menggunakan bahasa untuk memahami gagasan, 12) kemampuan penginderaan sosial dan emosional, 13) kemampuan membuat pertimbangan sosial dan emosional, 14) kemampuan menghasilkan *output* emosional dan sosial, (15) kemampuan motorik halus/ketangkasan, 16) kemampuan motorik kasar, 17) kemampuan navigasi, 18) kemampuan mobilitas (Yamnoon, 2018). Oleh karenanya, guru perlu menjadi “pelatih pembelajaran” (Zubaidah, 2016). Tidak hanya guru, para akademisi harus mampu menimbang pengetahuan dan kemampuannya untuk selalu memperbarui dan memajukan diri saat ini sampai dengan generasi masa depan (generasi Z) agar dapat menyesuaikan tren yang berubah, pengetahuan, dan keahlian baru sebagai bagian dari kehidupan saat ini (Souza & Kamarudin, 2018).

Kemampuan tersebut akan mudah diperoleh melalui proses pendidikan dan peran guru

sebagai fasilitator dan agen perubahan. Guru 4.0 perlu mampu memfasilitasi peserta didik menjadi pribadi yang tanggap dalam menghadapi era revolusi 4.0 dan mampu menguasai dan memanfaatkan teknologi digital (Supandi, 2020). Guru juga perlu menguasai kompetensinya untuk bekerja profesional (Jatiningsih, 2018). Kompetensi profesional dikonseptualisasikan sebagai penguasaan situasi tertentu yang dibentuk melalui pengetahuan yang dapat dipelajari, keterampilan, sikap, dan variabel motivasi. (Bi Ying Hu, 2018).

Guru di sekolah Tingkat Atas (SMA) Kota Magelang perlu menguasai kompetensi profesionalnya. Berdasarkan wawancara awal, para guru SMA di Kota Magelang banyak mengikuti kegiatan pengembangan profesionalisme untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya. Dampaknya, hasil belajar siswa meningkat. Selain itu, SMA di kota Magelang masuk kategori SMA terbaik versi LTMPPT 2020 (Kompas.com, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang dilakukan untuk pengembangan kompetensi profesional guru SMA di Kota Magelang.

1.1 Guru yang profesional

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang disebut guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menjadi guru yang profesional tentu bukan pekerjaan mudah. Perlu upaya dan usaha dari pihak guru itu sendiri maupun dorongan dari pihak lain. Upaya yang dilakukan misalnya memperluas wawasan, menambah ilmu pengetahuan melalui berbagai penataran, mengikuti pendidikan formal, atau belajar mandiri seperti membaca buku dan media massa.

Guru mempunyai tanggung jawab besar untuk meletakkan dasar-dasar ilmu pengetahuan, menumbuhkan sikap terhadap peserta didik, dan mengilhami peserta didiknya. Dengan demikian, peserta didik akan dapat menemukan gagasan-gagasan besar maupun keinginan besar untuk berkembang. Guru yang kreatif tidak akan kesulitan untuk mendorong peserta didiknya, bukan hanya untuk mendapatkan nilai baik tetapi menambah sikap-sikap positif dalam memahami perkembangan ilmu pengetahuan di dalam kehidupan. Jadi, guru profesional adalah guru yang mampu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, mempunyai visi dan aksi yang inovatif serta memiliki kompetensi yang memadai untuk menyampaikan materi ajar dengan tepat sehingga peserta didik dapat menerima pelajaran dengan baik.

1.2 Kompetensi guru

Dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 dan PP No 74 Tahun 2004 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa: kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Salah satu kompetensi yang dimaksud dalam UU tersebut adalah kompetensi pedagogik di samping kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Dengan demikian, suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian harus diaplikasikan untuk kepentingan umum. Dengan kata lain, pekerjaan profesional berbeda dengan pekerjaan lainnya karena profesionalisme memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan profesinya.

Kompetensi dalam bidang kependidikan dipergunakan dalam dua konteks yaitu sebagai indikator kemampuan yang menunjuk kepada perbuatan (kinerja) yang bisa diamati dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif, dan kinerja serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh (Mulyasa, 2018). Pekerjaan profesional membutuhkan kompetensi spesifik dan ilmu yang harus dipelajari dan diaplikasikan untuk kepentingan umum. Ini menyiratkan bahwa kompetensi berkaitan dengan pekerjaan profesional atau pekerjaan yang memerlukan keterampilan, kemampuan, dan keahlian khusus. Kompetensi dalam pengertian ini adalah kemampuan bekerja dengan keterampilan, kemampuan, dan keahlian khusus yang dilakukan secara profesional.

Kompetensi guru merupakan kemampuan melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Kompetensi dapat digunakan dalam dua konteks, yaitu: sebagai indikator kemampuan yang menunjuk pada perbuatan yang dapat diamati, dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif, dan perbuatan serta terhadap pelaksanaannya secara utuh (Dudung, 2018). Kompetensi guru mencakup tanggung jawab guru sebagai seorang profesional dalam banyak hal seperti di bidang pendidikan, moral, kemasyarakatan dan keilmuan. Karakteristik kompetensi guru mencakup fungsi dan peran guru sebagai pendidik dan pengajar, anggota masyarakat, pemimpin, dan pelaksana administrasi.

1.3 Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan guru terhadap materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan dia menghantarkan peserta didik mencapai standar kompetensi yang ditetapkan. Kompetensi profesional meliputi sub kompetensi: (1) menguasai substansi bidang studi dan metodologi keilmuannya, (2) menguasai struktur dan materi kurikulum bidang studi, (3) menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, (4) mengorganisasikan materi kurikulum bidang studi, (5) meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas (Sukanti, 2008). Kompetensi profesional terkait dengan penguasaan terhadap struktur keilmuan dari mata pelajaran yang diajarkan secara luas dan mendalam sehingga dapat membantu guru membimbing siswa untuk menguasai pengetahuan atau keterampilan secara optimal (Payong, 2011). Kompetensi ini berhubungan erat dengan peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran.

1.4 Model pengembangan kompetensi profesional guru

Model adalah suatu istilah yang memiliki makna tertentu sesuai dengan konteksnya. Prawiradilaga (2007) mengungkapkan “model sebagai suatu tampilan grafis, prosedur kerja yang teratur atau sistematis, serta mengandung pemikiran bersifat uraian atau penjelasan berikut saran”. Dalam penelitian ini, model merupakan deskripsi/gambaran tentang prosedur kerja yang akan dilakukan dalam pengembangan kompetensi profesional guru pada era Revolusi Industri 4.0. Model pengembangan kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai usaha yang dikerjakan untuk memajukan dan meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan guru demi kesempurnaan tugas pekerjaannya.

Pengembangan kompetensi profesional guru didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut: (1) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya arus globalisasi dan informasi, (2) menutupi kelemahan-kelemahan yang tak tampak pada waktu seleksi, (3) mengembangkan sikap profesional, (4) mengembangkan kompetensi profesional, (5) menumbuhkan ikatan batin antara guru dan kepala sekolah. Secara teknis, kegiatan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru adalah (1) bimbingan dan tugas, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) kursus-kursus, (4) studi lanjut, (5) promosi, (6) Latihan jabatan, (7) rotasi jabatan, (8) konferensi, (9) penataran, (10) lokakarya, (11) seminar, dan (12) pembinaan profesional guru (supervisi pengajaran).

Model pengembangan kompetensi profesional guru bermuara pada pertumbuhan manusiawi dan profesionalisme guru (Mantja, 2002). Dalam hal ini, hubungan antara kepala sekolah dan guru bersifat proaktif mengupayakan perbaikan, pengembangan, peningkatan

keefektifan dan didasarkan atas kekuatan persepsi, bakat/potensi, dan minat individu. Artinya, kepala sekolah hendaknya memiliki kepedulian terhadap kebutuhan manusiawi dan profesionalisasi guru dalam tiga perspektif. Pertama, keterlibatan guru dengan segala keunikan kepribadiannya, bakatnya, mengupayakan promosi yang wajar berdasarkan kemampuan kerja guru. Kedua, kepedulian kepala sekolah terhadap pengembangan guru. Ketiga, program peningkatan profesionalisme guru dilakukan secara kolaboratif antara kepala sekolah dan guru dalam rangka meningkatkan keefektifan sekolah. Ketiga perspektif tersebut dalam proses manajemen bersifat interdependensi dinamis.

II. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Arikunto (2010), penelitian kualitatif bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan apa adanya suatu fenomena yang menjadi fokus penelitian. Penelitian jenis ini mampu mengungkap fenomena-fenomena pada suatu subjek yang ingin diteliti secara mendalam.

2.2 Subyek penelitian

Subyek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru di SMA Negeri 3 dan SMA Muhammadiyah 2 Kota Magelang. Jumlah guru di SMA Negeri 3 adalah sebanyak 50 guru, sedangkan jumlah guru di SMA Muhammadiyah 2 Kota Magelang sebanyak 60 guru. Subyek penelitian di masing-masing sekolah dipilih secara acak masing-masing 10 guru.

2.3 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan metode wawancara semi terstruktur. Wawancara dilakukan terhadap kepala sekolah dan guru di SMAN 3 dan SMA Muhammadiyah 2 Kota Magelang. Informan guru yang diwawancarai, dipilih secara acak menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik wawancara ini mengacu pada satu rangkaian pertanyaan terbuka. Teknik ini memungkinkan pertanyaan baru muncul karena jawaban yang diberikan oleh narasumber sehingga selama sesi berlangsung penggalan informasi dapat dilakukan lebih mendalam (Alijoso, 2021).

2.4 Instrumen penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah pedoman wawancara. Pedoman wawancara berisi pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan kebutuhan terkait dengan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi profesional guru di SMA Negeri 3 dan SMA Muhammadiyah 2 Kota Magelang. Pedoman wawancara yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman wawancara

| Pertanyaan |
|--|
| 1. Bagaimana kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru? |
| 2. Apakah selama ini ada kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional? |
| 3. Apakah semua guru berhak mengikuti kegiatan tersebut? Atau dipilih oleh kepala sekolah? |
| 4. Bagaimana teknis pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi profesional? |
| 5. Apakah kegiatan pengembangan yang diikuti sudah sesuai kebutuhan guru? |
| 6. Apakah sekolah juga bekerjasama dengan pihak lain dalam mengadakan kegiatan pengembangan kompetensi profesional? |
| 7. Apakah di sekolah juga mengupayakan kegiatan pengembangan secara mandiri? |
| 8. Apa saja hal yang menjadi faktor pendukung dalam kegiatan pengembangan kompetensi profesional guru? |
| 9. Bagaimana peran kepala sekolah dalam mendukung kegiatan pengembangan kompetensi profesional guru? |
| 10. Apa saja hal yang menjadi penghambat atau kendala dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi profesional guru? |
| 11. Bagaimana solusi yang dilakukan sekolah untuk menghilangkan atau meminimalisir penghambat atau kendala tersebut? |

2.5 Teknik keabsahan data

Untuk memastikan kebenaran data yang diperoleh, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber. Triangulasi sumber yaitu membandingkan dan mengecek kembali kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Triangulasi sumber pada penelitian ini dilakukan dengan mewawancarai guru yang diperkuat dengan hasil wawancara kepala sekolah dan sebaliknya.

2.6 Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif Miles and Huberman (2007) yaitu reduksi data, penampilan data, pengambilan kesimpulan dan verifikasi data mengenai analisis kebutuhan pengembangan kompetensi profesional guru di SMA Negeri 3 dan SMA Muhammadiyah 2 Kota Magelang.

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara yang sudah disusun. Wawancara ditujukan kepada kepala sekolah dan guru yang sudah dipilih menjadi subyek penelitian.

2. Reduksi data

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat ditarik dan diverifikasi (Miles & Huberman, 2007).

3. Penyajian data

Penyajian data dalam penelitian ini nantinya memberikan kemungkinan untuk penarikan suatu kesimpulan, disajikan dalam bentuk deskripsi mengenai kebutuhan kegiatan pengembangan kompetensi profesional guru.

4. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan bagian dari suatu kegiatan konfigurasi yang utuh (Miles & Huberman, 2007). Kesimpulan dari penelitian ini berasal dari data-data yang sudah dikonfirmasi secara terus menerus melalui triangulasi sumber agar data yang diperoleh abash atau valid.

III. HASIL

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki andil besar terkait peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia membutuhkan perhatian dari para pemegang kebijakan organisasi dan dukungan pemangku kebijakan. Seperti halnya dengan pengembangan sumber daya manusia yang ada di kota Magelang khususnya dalam bidang pendidikan, Pemerintah Kota Magelang melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang mendukung kegiatan pengembangan sumber daya manusia khususnya guru.

3.1 Strategi pengembangan sumber daya manusia

SMAN 3 Kota Magelang dan SMA Muhammadiyah 2 Kota Magelang telah melakukan berbagai upaya pengembangan kompetensi profesional guru. Informan penelitian mengatakan:

Kepala sekolah mendukung guru-guru dalam mengikuti kegiatan seperti seminar, pelatihan, apalagi sekarang K13, seringkali guru diikutkan untuk mengikuti kegiatan pelatihan agar bisa update info terkini. (W5.SS.10)

Hal senada juga disampaikan oleh salah seorang guru SMA Muhammadiyah sebagai berikut:

Disini sudah dibentuk kelompok guru sesuai bidang ilmu atau bidang studinya, jadi mempermudah ketika ada masalah di kelas, didiskusikan bersama. (W8.AM.5)

Kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Magelang memberikan informasi lebih rinci bahwa kelompok guru bidang studi tersebut dikhususkan pada (MGMP), berikut kutipan wawancaranya

Guru kami selain harus aktif ikut seminar atau pelatihan, ya harus ikut MGMP, disana kan pasti banyak ilmu yang didapat guru untuk pengembangan kompetensi khususnya kompetensi profesional.... seminar atau pelatihan kadang dari dinas pendidikan ada, dari lembaga-lembaga pelatihan juga selama itu relevan dengan kebutuhan guru, kami persilakan untuk bisa ikut dan aktif. (W5.IB.4)

Waktu itu pernah dilakukan studi banding ke SMA Negeri 1 Yogyakarta, sebelum pandemi, kami berdiskusi, belajar hal-hal baru, seperti kurikulum, pengembangan sarpras, pengembangan kompetensi gurunya bagaimana, kegiatan yang bisa diterapkan di sekolah kami. Jadi, buat tambah wawasan kami dan evaluasi. (W7.WJ.5)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, kegiatan pengembangan sumber daya manusia telah dilakukan baik di SMAN 3 Kota Magelang dan SMA Muhammadiyah 2 Kota Magelang. Kegiatannya meliputi pemberian kesempatan kepada guru untuk mengikuti pembinaan guru yang dilaksanakan oleh sekolah, dinas, atau lembaga pelatihan lainnya; saling memberi umpan balik antar kelompok guru atau kelompok mata pelajaran; mengundang pengawas sekolah untuk menilai, mengembangkan, mengoreksi praktik mengajar guru, membentuk kelompok mata pelajaran dengan dipimpin oleh guru senior; mengikutkan guru pada Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan dituntut untuk aktif mengikuti kegiatan ilmiah; mengirimkan guru untuk mengikuti studi banding; melakukan pengembangan kompetensi dengan literatur yaitu bagi guru yang sudah sertifikasi diwajibkan untuk membeli buku atau wajib punya laptop agar bisa mengakses lewat internet.

3.2 Peran kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru

Kepala sekolah mempunyai peran penting dalam pengembangan kompetensi profesional guru. Kepala sekolah adalah seorang *educator, motivator, administrator, supervisor, leader, innovator, dan manager*. Jika peran tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, kompetensi guru termasuk didalamnya kompetensi profesional guru dapat meningkat yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan (Emas, 2017).

Hasil wawancara dengan tiga orang guru menyatakan bahwa kepala sekolah mendukung penuh kegiatan pengembangan diri guru melalui berbagai kebijakan, berikut kutipan wawancaranya.

Bapak kepala sekolah sangat mendukung guru-guru di sekolah ini untuk dapat berkembang dengan diwadahi kelompok bidang studi, (W8.IS.4)

Ya, sekolah berupaya agar sarana dan prasarana dapat terpenuhi karena kan semua untuk kelancaran pembelajaran dan kegiatan administrasi di Tata Usaha, agar semua kegiatan dapat berjalan lancar. (W9.IK.5)

Semua kelas sudah dilengkapi LCD untuk kegiatan proses pembelajaran, LCD yang terpasang di kelas dan LCD yang harus dipinjam dulu di Tata Usaha. (W9.MW.6)

Upaya yang dilakukan kepala sekolah di SMAN 3 Magelang dan SMA Muhammadiyah 2 Kota Magelang antara lain mendorong guru dan karyawan untuk mengembangkan kompetensi sesuai bidangnya. Selain itu, kepala sekolah perlu melengkapi sarana prasarana yang dibutuhkan guru untuk kelancaran pembelajaran.

IV. PEMBAHASAN

Pengembangan sumber daya yang mengarah pada pengembangan kompetensi guru menjadi salah satu hal yang penting dilakukan. Khususnya, untuk menjawab perkembangan teknologi informasi dan komunikasi termasuk dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Terdapat berbagai cara untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas diantaranya melalui pendidikan formal, program pendidikan dan pelatihan serta pengembangan diri sendiri (Priyatna, 2017). Keberhasilan pengembangan profesional guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor mulai dari perencanaan, sampai evaluasi, termasuk strategi yang digunakan (Susanti & Sa'ud, 2016).

4.1 Strategi pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan kompetensi guru khususnya pada aspek-aspek yang esensial akan berdampak pada pemahaman dan keterampilan guru khususnya pada kualitas pendidikan (Wardhana, 2020). Strategi pengembangan sumber daya manusia khususnya guru merupakan jangka panjang atau rencana masa depan yang dilakukan oleh sekolah untuk mempersiapkan sumber daya manusia (guru) agar dapat bergerak dan berperan sesuai dengan perkembangan zaman. Terdapat dua strategi yang dilakukan oleh guru-guru dalam rangka pengembangan sumber daya.

Pertama, strategi pengembangan melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). MGMP merupakan wadah yang digunakan oleh guru mata pelajaran sekolah sebagai sarana silaturahmi serta menampung gagasan para guru (Firman, 2016). Selain itu, MGMP sebagai organisasi profesi memiliki berbagai tujuan diantaranya untuk membina kerja sama antar guru mata pelajaran, menumbuhkan kegairahan untuk peningkatan kemampuan dan keterampilan melaksanakan dan evaluasi program, meningkatkan kemampuan dan kemahiran guru dalam proses belajar, saling tukar informasi dan pengalaman serta meningkatkan mutu keterampilan profesi guru (Ma'rifataini, 2014). Melalui MGMP, guru diharapkan dapat mempertahankan kualitas kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai guru sesuai dengan kebutuhan masyarakat terutama dalam dunia kerja.

Guru-guru pada penelitian ini sudah menyadari bahwa MGMP memberikan manfaat positif pada pengembangan kompetensinya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Fatmawati, Hasbi & Nurdin (2020) bahwa program MGMP dapat mendorong pada peningkatan kompetensi pedagogik guru seperti menyusun perangkat pembelajaran, menyusun kisi-kisi soal, dan aspek lainnya yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Didukung dengan temuan penelitian yang menemukan bahwa agenda MGMP yang diikuti oleh guru mata pelajaran berdampak pada peningkatan kompetensi pendidikan seperti menyusun silabus, RPP, bahan ajar, serta perangkat pembelajaran. Hasil temuan Supriyanto (2019) menemukan bahwa adanya peningkatan kompetensi pedagogik guru sebesar 82% setelah mengikuti MGMP. Dengan demikian, peran MGMP dinilai efektif untuk pengembangan kompetensi pedagogik guru.

Selain peningkatan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, MGMP pada penelitian ini ditemukan juga dapat mendukung kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian guru. Kompetensi ini didukung melalui aktivitas kerja sama, komunikasi, interaksi yang terjalin antar sesama guru yang mengikuti MGMP. Andriani & Natsir (2019) menjelaskan bahwa MGMP berperan pada kompetensi kepribadian guru dan sosial guru. MGM membantu peningkatan kemampuan guru dalam membangun hubungan dengan peserta didik ataupun kelompok lain seperti guru, orang tua, dan masyarakat.

Strategi kedua yang digunakan yakni melalui kegiatan pelatihan guru. Kegiatan pelatihan guru yang dilaksanakan untuk pengembangan diri berupa seminar, *workshop*, bimtek, dan pelatihan. Strategi ini dinilai sesuai untuk pengembangan kompetensi guru sesuai dengan hasil penelitian Najib dan Pardjono (2019) yang menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi guru dapat dilakukan melalui *workshop*, pelatihan dan pengembangan, pendidikan dan pelatihan, *in-house training* dan studi lanjut.

Sekolah dapat menyediakan pelatihan ataupun mendorong guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan yang mendukung pada peningkatan kompetensi. Kegiatan pelatihan dapat berdampak bagi guru untuk peningkatan pengetahuan yang signifikan terhadap kompetensi yang dipelajari. Pada penelitian Fitria, Kristiawan dan Rahmat (2019), proses pelatihan yang diikuti guru seperti pelatihan penelitian tindakan kelas (PTK) dapat menumbuhkan motivasi guru dalam menyusun dan melaksanakan PTK. Sehingga pada akhirnya, dapat meningkatkan kinerja sekolah.

Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa guru mata pelajaran tertentu membutuhkan pelatihan berkelanjutan untuk peningkatan kompetensi. Pelatihan dapat berupa penyusunan instrument pembelajaran, metode pembelajaran, penggunaan teknologi informasi dan media pembelajaran (Pratama & Lestari, 2020). Melalui pelatihan, guru dapat memperoleh pengetahuan baru terhadap suatu hal yang mendukung pekerjaannya, seperti media pembelajaran berbasis teknologi informasi dan internet (Syahroni, Dianastiti & Firmadani, 2020). Dengan demikian, guru akan mampu mengikuti perkembangan teknologi yang dapat diadaptasikan dalam proses pembelajaran di kelas. Sekolah juga dapat merancang pelatihan guru dengan beberapa pertimbangan seperti kebutuhan pelatihan guru yang diperoleh dari analisis kebutuhan, pelatihan yang dirancang dengan pendekatan *re-imagining* yang mengarahkan guru menjadi agen perubahan, pelatihan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran serta evaluasi proses pelatihan yang dititikberatkan pada keterampilan dan pengetahuan guru (Windrawanto, 2015).

3.2 Peran kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru

Kepala sekolah memiliki andil yang besar dalam pengembangan kompetensi profesional guru. Kepala sekolah memiliki beberapa peran dalam pengembangan kompetensi profesional guru yakni peran *educator*, *manager*, *administrator*, *leader*, *supervisor*, *innovator* dan *motivator* (Susanto & Muhyadi, 2016).

Peran edukator, artinya kepala sekolah menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat pada warga sekolah serta mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan proses pembelajaran yang optimal (Kurnianingsih, 2017). Lebih lanjut, peran kepala sekolah sebagai manajer dengan mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik, konseptual dan senantiasa berusaha menjadi juru penengah dalam memecahkan masalah. Amaliyah (2018) menekankan bahwa kepala sekolah sangat berperan dalam meningkatkan kegiatan sekolah yang dilakukan oleh guru dan kepala sekolah. Peran

kepala sekolah sebagai administrator, artinya kepala sekolah bertanggungjawab pada pengaturan tata kerja sekolah, pembagian tugas dengan kompetensi guru dan melakukan pengawasan pada kegiatan guru (Marce, Ahmad & Eddy, 2020).

Kepala sekolah sebagai *leader* artinya kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan motivasi guru, serta membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas (Kurnianingsih, 2017). Artinya, kepala sekolah bertugas untuk menggerakkan guru dengan cara mempengaruhi, mendorong, mengarahkan atau membimbing untuk peningkatan profesionalisme guru. Selanjutnya, kepala sekolah sebagai supervisor dilakukan dengan supervisi pekerjaan yang dilakukan oleh guru. Peran ini dijalankan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru agar dapat melaksanakan proses belajar mengajar yang dilakukan di kelas (Sirojuddin dkk, 2021). Oleh karena itu, melalui tindakan supervisi yang dilakukan, kepala sekolah akan mengetahui kompetensi yang menjadi kelemahan setiap guru. Sehingga, kepala sekolah dapat mendorong guru untuk mengikuti pengembangan kompetensi pada aspek yang masih belum baik pada guru. Pada aspek kepala sekolah sebagai motivator artinya harus memiliki strategi untuk memotivasi guru termasuk tenaga kependidikan untuk melakukan tugas dan fungsinya. Kepala sekolah dituntut untuk mengoptimalkan perannya dalam memotivasi guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi profesional. Dengan demikian, tujuan dan kualitas proses pembelajaran akan tercapai dengan optimal. Pada bagian akhir, kepala sekolah sebagai innovator artinya kepala sekolah perlu memiliki strategi untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, serta mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif (Kurnianingsih, 2017).

Pada penelitian ini, kepala sekolah juga melakukan usaha-usaha yang mendukung pengembangan kompetensi profesional guru. Usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah yakni memberikan saran dan bimbingan kepada guru. Pada saat guru memiliki kendala dalam pelaksanaan pembelajaran, kepala sekolah memberikan bantuan kepada guru untuk menyelesaikan permasalahan atau kendala pada pembelajaran yang dihadapi oleh guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Wahyuni & Istofa (2022) yang menjelaskan bahwa kepala sekolah dapat memberikan bimbingan dan motivasi kepada guru untuk peningkatan kinerjanya, khususnya pada konteks kinerja pembelajaran guru. Selain itu, kepala sekolah pada penelitian ini juga mengalokasikan anggaran untuk menciptakan pembaharuan dan inovasi pada berbagai aspek pembelajaran di kelas. Tindakan ini sebagai perhatian serius kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru di kelas. Gaol & Siburian (2018) menekankan bahwa kepala sekolah dapat mengalokasikan anggaran untuk peningkatan profesionalisme guru. Di samping itu,

kepala sekolah juga dapat menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif, menciptakan pembaruan dan keunggulan dengan memanfaatkan berbagai peluang agar kompetensi profesional guru dapat menjadi lebih optimal.

V. KESIMPULAN

Strategi pengembangan kompetensi profesional guru SMA perlu dikembangkan untuk mendorong dan meningkatkan kompetensi guru. Hal ini dilakukan agar guru dapat mengoptimalkan kemampuan dan keterampilannya serta menciptakan situasi pembelajaran yang kondusif serta sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman. SMA Negeri 3 dan SMA Muhammadiyah 2 Kota Magelang telah mengimplementasikan beberapa strategi dalam pengembangan kompetensi profesional guru. Strategi utama yang dilakukan melalui MGMP dan Pelatihan. Kedua strategi ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru, tidak hanya kompetensi profesional namun juga kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Kepala sekolah juga memegang peranan penting dalam pengembangan kompetensi profesional guru. Kepala sekolah memiliki peran yakni *educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, innovator dan motivator. Selain itu, peran kepala sekolah untuk mengembangkan kompetensi profesional guru yakni melalui alokasi anggaran yang diberikan untuk pengembangan kompetensi profesional, serta berinovasi dan menciptakan pembaharuan seperti pada fasilitas ruang kelas, kelengkapan pembelajaran untuk mendukung pengembangan kompetensi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Bandung: Rineka Cipta
- Andriani, W. & Natsir, I. (2019). Peranan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap kompetensi guru matematika di tingkat SMA. *JURNAL KOULUTUS*, 2(1), 61-75.
- Bi Ying Hu, Liang Chen, and Xitao Fan. (2018). Profiles of teacher-child interaction quality in preschool classrooms and teachers " professional competence features", *Educational Psychology. Volume 38 Nomor 3*.
- Borg, W.R. & Gall, M.D. Gall. (1983). *Educational research: an introduction, fifth edition*. New York: Longman.
- Dudung, A. (2018). Kompetensi profesional guru. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9-19.

- Emas, K. (2017). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review Volume 1 Number 1*.
- Firman, F. (2016). Peranan MGMP dalam meningkatkan kinerja guru mata pelajaran pendidikan agama islam sma di kota balikpapan. *JST (Jurnal Sains Terapan)*, 2(1).
- Fitria, H., Kristiawan, M. & Rahmat, N. (2019). Upaya meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan penelitian tindakan kelas. *Abdimas Unwahas*, 4(1).
- Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66-73.
- Ibda, H. (2017). Peningkatan kompetensi profesional guru sd/mi melalui menulis di media. *Jurnal Tarbawi Volume 14 Nomor 1* hal. 46-62
- Jatiningsih, O., Sari, M. M. K., Habibah, S. M., Setyowati, R. N., Yani, M. T., & Adi, A. S. (2018). Penguasaan kompetensi profesional guru oleh mahasiswa peserta praktik pengalaman pembelajaran". *Jurnal Civics: Media Kajian Kewarganegaraan*. Volume 15 Nomor 1.
- Mantja, W. (2002). *Manajemen pendidikan dan supervisi pengajaran*. Malang: Wineka Media
- Marce, S., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah sebagai administrator dalam peningkatan kompetensi guru. *Dawuh: Islamic Communication Journal*, 1(3), 76-81.
- Muhammad, H., & Yaumi, M. (2015). Pengembangan kinerja guru melalui penelitian tindakan kelas pada sma negeri di kota palopo. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Volume 18 Nomor 2*
- Payong, M. R. (2011). *Sertifikasi profesi guru (konsep dasar, problematika dan implementasinya*. Jakarta: PT. Indeks.
- Nugroho, P.J. (2017). Pengembangan model pelatihan inovatif untuk meningkatkan kompetensi guru sekolah dasar daerah terpencil. *Jurnal Sekolah Dasar Volume 26 Nomor 2* hal. 101-115
- Pratama, L. D., & Lestari, W. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pedagogik guru matematika. *Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(1), 278-285.
- Priyatna, M. (2017). Manajemen pengembangan SDM pada lembaga pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21.
- Souza, U.J.A.D. & Kamarudin, D.M.D. (2018). Industrial revolution 4.0: role of universities. *Borneo Journal of Medical Sciences (BJMS)*, 12(1)
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukanti. (2008). Meningkatkan kompetensi guru melalui pelaksanaan tindakan kelas. *Jurnal Pendidikan Akutansi Indonesia*, Vol. VI, No. 1.

- Sumardi. (2012). Model pengembangan profesionalisme guru bahasa inggris berbasis evaluasi program musyawarah guru mata pelajaran. *Jurnal Pendidikan* Volume 13 Nomor 2 hal. 95-109
- Supandi, A., Sahrazad, S., & Wibowo, A.N. (2020). Analisis kompetensi guru: pembelajaran revolusi industri 4.0. *Prosiding SAMASTA: Seminar Nasional Bahasa dan Sastra Indonesia*.
- Susanto, A. T., & Muhyadi, M. (2016). Peran kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru di sekolah menengah pertama negeri. *Jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan*, 4(2), 151-163.
- Syahroni, M., Dianastiti, F. E., & Firmadani, F. (2020). Pelatihan media pembelajaran berbasis teknologi informasi untuk meningkatkan keterampilan guru dalam pembelajaran jarak jauh. *International Journal of Community Service Learning*, 4(3), 170-178.
- Tyagita, TBA. & Iriani, A. (2018). Strategi peningkatan kompetensi pedagogik guru untuk meningkatkan mutu sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 5 Nomor 2* hal. 165-176.
- Utami, L.. (2015). Pengembangan kompetensi profesional guru melalui collaborative study group (CSG). *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Wahyuni, R. & Istofa, D. N. (2022). *Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru di smks Islam Andalusia Bungo*. (Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).
- Wardhana, W. S. (2020). Strategi pengembangan kompetensi guru secara mandiri di era literasi digital. In *Prosiding Seminar Nasional Bahasa dan Sastra Indonesia (SENASBASA)* (Vol. 4, No. 1).
- Windrawanto, Y. (2015). Pelatihan dalam rangka pengembangan keprofesian berkelanjutan guru: suatu tinjauan literatur. *Satya Widya*, 31(2), 90-101.
- Yamnoon, S. (2018). *Education 4.0, teaching and learning in 21 th century*, Lobbury Thailand: Thepstri Rhajabat University
- Yusuf, AR., & Mukhadis, A. (2018). Model pengembangan profesionalitas guru sesuai tuntutan revitalisasi pendidikan vokasi di indonesia. *Lectura: Jurnal Pendidikan Volume 9 Nomor 2* hal. 130-139
- Zubaidah, S. (2016). Keterampilan abad ke-21: keterampilan yang diajarkan melalui pembelajaran, *Seminar Nasional Pendidikan dengan tema "Isu-isu Strategis Pembelajaran MIPA Abad 21, Sintang*.