

# Upaya Peningkatan Kompetensi Guru<sup>1</sup>

UMUL HIDAYATI

Peneliti Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan

*One of the most urgent problems with increasing quality of madrasah (Islamic institution of learning) is that so many madrasah teachers are unqualified. The dominant factor that assumedly causes low competence of teachers is because of numerous madrasah teachers have no educational background and a mismatch between educational background of the teachers with their duties and functions. Education and training undertaken by Department of Religious Affairs is considered one of breakthroughs to get out of this problem. This article is purposed to look at aspects of education and training to solve the problem with teacher's competence.*

## Pendahuluan

Diberlakukannya UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003, telah menempatkan madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan umum. Adanya pengakuan semacam itu, menimbulkan konsekuensi-konsekuensi yang harus ditanggung oleh mad-

rasah. Salah satu bentuk konsekuensi tersebut misalnya madrasah harus mampu menghasilkan lulusan (output) yang kualitasnya minimal sama dengan lulusan sekolah umum. Padahal kenyataan di lapangan, untuk dapat meningkatkan mutu lulusan tersebut masih banyak permasalahan yang harus dihadapi oleh

---

<sup>1</sup> Tulisan ini merupakan ringkasan hasil-hasil Kajian Puslitbang Penda Departemen Agama yang berjudul "Relevansi Diklat Kependidikan Dengan Kebutuhan Mengajar Guru" Tahun 2004.

madrasah. Salah satu permasalahan yang paling urgen terletak pada keberadaan guru yang secara kualitas maupun kuantitas belum memadai. Rendahnya kompetensi guru ini telah berdampak pula pada rendahnya mutu pembelajaran di madrasah. Salah satu faktor dominan penyebab rendahnya kompetensi guru selama ini disinyalir karena banyaknya guru madrasah yang secara kualifikasi tidak memiliki latar belakang kependidikan serta tidak sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya (*mismatch*). (Emis, 2002).

Seorang guru seharusnya memiliki latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai untuk dapat mencapai tingkat kompetensi tertentu. Idealnya, guru harus memiliki latar belakang pendidikan tentang kependidikan dan keguruan serta mengikuti pelatihan-pelatihan yang terkait dengan kebutuhan yang harus dipenuhi sebagai seorang guru. Namun dalam kenyataan, sebagian besar guru di madrasah justru berlatar belakang dari non kependidikan, bahkan tidak berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Hal semacam ini banyak

ditemukan pada guru-guru yang mengajar bidang studi umum seperti Matematika, Kimia, Fisika, Biologi, dan Bahasa. Guru-guru mata pelajaran umum yang seharusnya berlatar belakang sarjana umum (sesuai dengan bidangnya), justru banyak yang berlatar belakang sarjana agama. Kondisi semacam ini telah berlangsung cukup lama dan sampai sekarang masih mewarnai kondisi madrasah.

Beberapa indikator yang menggambarkan kondisi madrasah tersebut, pada akhirnya berdampak pada prestasi belajar siswa madrasah kurang optimal. Hal ini dapat dilihat pada rendahnya nilai UAN siswa madrasah terutama untuk mata pelajaran umum. Disamping itu, belum siapnya guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran yang tergambar pada rendahnya penguasaan substansi materi pembelajaran; penguasaan keterampilan dalam penggunaan berbagai metode mengajar; kemampuan menyusun alat evaluasi dan kemampuan menangani masalah belajar siswa. Beberapa hal tersebut diduga menjadi faktor utama penyebab rendahnya output yang dihasilkan madrasah.

Kondisi guru yang demikian, tentu akan sulit bagi madrasah untuk

mampu mensejajarkan diri dengan lembaga pendidikan lainnya. Padahal diberlakukannya UU Sisdiknas tersebut berimplikasi pada tuntutan kesetaraan madrasah pada semua aspek. Kesetaraan tersebut akan menjadi mudah untuk terealisasi bila kondisi guru secara kualitas dan kuantitas memadai. Karena guru merupakan salah aspek penentu keberhasilan pendidikan di madrasah. Menurut Sudjana (1995) guru memiliki kedudukan sentral karena perannya yang sangat menentukan dalam proses pembelajaran. Meskipun dalam proses pendidikan melibatkan berbagai unsur, seperti kurikulum, sarana prasarana, penilaian dsb, namun keberadaan guru tetaplah memiliki peran strategis untuk menggerakkan semua unsur tersebut. Sementara menurut Usman (1997) guru berperan dalam menciptakan serangkaian perilaku yang saling berkaitan dengan perubahan perilaku dan perkembangan siswa. Peran guru tersebut dapat dilihat dari dua sudut pandang yakni sebagai pelaksana pembelajaran di kelas dan sebagai individu yang bertugas untuk mendidik dan membantu siswa sampai pada tingkat perkembangan tertentu.

Peran guru merupakan mediator yang bersifat individu dalam

tugasnya melakukan proses transformasi pengetahuan, transformasi nilai dan keterampilan kepada peserta didik. Guru juga bertanggung jawab untuk mengelola, mengarahkan dan menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa melaksanakan kegiatan belajar. Tercapainya tujuan pendidikan akan sangat ditentukan oleh kemampuan dan kecakapan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru madrasah, telah dilakukan oleh Departemen Agama melalui berbagai pendidikan dan pelatihan, baik melalui kerjasama dengan berbagai lembaga pendidikan maupun secara mandiri oleh Pusdiklat dan Balai Diklat di daerah. Bentuk diklat yang dilakukan secara berkolaborasi dengan berbagai lembaga pendidikan antara lain dalam bentuk program pendidikan penyetaraan D-2 bagi guru RA dan MI dan program akta IV bagi guru MTs dan MA. Sementara bentuk diklat yang diselenggarakan oleh Pusdiklat dan Balai Diklat di daerah adalah diklat kependidikan dalam waktu pendek yang difokuskan pada topik-topik tertentu. Salah satu tujuan yang diinginkan dari pelaksanaan diklat semacam ini

antara lain untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar.

Kompetensi yang ingin diraih dari pelaksanaan diklat antara lain meningkatnya penguasaan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi (*attributes*) guru madrasah. Menurut Spencer dan Spencer (1993) kompetensi adalah suatu sifat yang berhubungan dengan kriteria keefektifan atau kinerja yang sangat baik dalam suatu pekerjaan. Sehingga kompetensi yang dimiliki seorang guru akan berperan penting dalam pelaksanaan kinerjanya. Pendapat ini diperkuat oleh Sudjana (1995:18) bahwa ada tiga kelompok kompetensi yang perlu dimiliki seorang guru yaitu kompetensi kognitif, kompetensi sikap (*afektif*) dan kompetensi perilaku (*psikomotorik*). Sedangkan Usman (1997) hanya mengelompokkan menjadi dua bidang kompetensi yaitu kompetensi individual dan kompetensi profesional

Peningkatan kompetensi bidang kognitif yang diharapkan dari pelaksanaan diklat antara lain meningkatnya kemampuan intelektual guru yang mencakup penguasaan materi pelajaran, pengetahuan tentang strategi dan metode pembelajaran, kemampuan melakukan pembimbingan atau konseling dan

kemampuan melakukan evaluasi dalam pembelajaran. Sementara peningkatan kompetensi sikap yang diharapkan adalah meningkatnya kesiapan atau kesediaan guru untuk melaksanakan berbagai hal yang terkait dengan tugas dan profesinya. Kompetensi sikap ini akan tercermin pada perilaku seorang guru dalam menghargai pekerjaan, kecintaan pada anak didik dan motivasi untuk berprestasi. Sedangkan peningkatan kompetensi perilaku yang diharapkan dari diklat adalah meningkatnya kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran seperti meningkatnya keterampilan guru dalam mengajar, kemampuan dalam membimbing siswa, kemampuan melakukan penilaian, kemampuan menggunakan alat dan media pembelajaran, kemampuan menyusun rancangan pembelajaran serta meningkatnya kemampuan mengembangkan komunikasi edukasional yang efektif.

Berbagai upaya peningkatan kompetensi guru yang telah dilakukan Departemen Agama melalui Diklat Kependidikan tersebut hasilnya memperlihatkan bahwa program diklat selama ini belum memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas

madrasah. Ini dapat dilihat dari prestasi akademik output madrasah yang masih lebih rendah jika dibandingkan dengan sekolah umum. Disamping itu rendahnya animo masyarakat untuk menyekolahkan anaknya ke madrasah juga merupakan salah satu indikasi kekurangberhasilan penyelenggaraan diklat selama ini. Karena hasil yang signifikan dari pelaksanaan diklat tersebut hanya terlihat pada perubahan secara administratif semata yakni makin kecilnya rasio jumlah guru yang berlatar belakang pendidikan lebih rendah dari yang dipersyaratkan. Artinya diklat selama ini baru sampai pada tarap penuntasan secara kualifikasi dan belum sampai pada tarap peningkatan kompetensi guru. Karena ternyata pelaksanaan diklat tersebut belum mampu memenuhi kebutuhan guru dalam mengajar terutama berkaitan dengan penguasaan pada aspek-aspek keguruan. Aspek-aspek tersebut tidak saja terkait dengan penguasaan materi pelajaran, penguasaan metodologi pembelajaran, tetapi juga berkembangnya sikap profesional keguruan.

### Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Diklat Kependidikan

Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian terkait dengan mutu pendidikan di madrasah adalah keberadaan guru. Guru yang memiliki kompetensi memadai akan sangat berpengaruh besar terhadap mutu pendidikan di madrasah. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Departemen Agama dalam rangka meningkatkan kompetensi guru tersebut adalah melalui pendidikan dan pelatihan yang memadai mencakup seluruh aspek kediklatan. Diklat merupakan upaya untuk memperbaiki kinerja individu pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Notoatmojo (1998) diklat merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Diklat merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan organisasi. Oleh karenanya diklat guru merupakan salah satu kunci dalam manajemen

tenaga kependidikan, sekaligus merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan. Artinya agar efektivitas diklat dapat terlaksana dengan baik dan memperoleh hasil sesuai dengan harapan yang diinginkan, pelaksanaan diklat harus ditangani secara serius serta diperhatikan kondisi sarana prasarana yang dibutuhkan dan disesuaikan dengan keperluan diklat itu sendiri.

Diklat kependidikan bagi guru madrasah yang dilakukan oleh Departemen Agama selama ini adalah merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi guru baik secara individual, profesional maupun sosial. Karena guru memiliki tiga jenis tugas yaitu tugas dalam bidang profesi, tugas bidang kemanusiaan dan tugas bidang kemasyarakatan. Guru sebagai pribadi sudah seharusnya memiliki kemampuan secara individual. Sementara dalam posisinya sebagai tenaga pendidik, guru harus memiliki kemampuan yang secara profesional mampu dipertanggungjawabkan. Namun sebagai manusia yang memiliki fitrah bersosialisasi dengan lingkungan, guru harus juga memiliki kompetensi sosial. Perlunya pelaksanaan diklat yang

berorientasi pada tiga ranah tersebut adalah untuk mendapatkan nilai tambah bagi para guru agar semakin meningkat dan berkembang penguasaannya terhadap ilmu pengetahuan, sikap, dan keterampilan bagi yang bersangkutan. Karena tujuan utama diklat antara lain mencakup dua hal yaitu menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan (spesifikasi jabatan) serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja para guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik dan sebagai anggota masyarakat.

Peningkatan kompetensi individual guru yang diharapkan dari pelaksanaan diklat adalah meningkatnya penguasaan guru terhadap metodologi pembelajaran. Namun hasil dari pelaksanaan diklat kependidikan terkait dengan penguasaan guru terhadap metodologi pembelajaran selama ini belum mampu mewujudkan harapan tersebut secara maksimal. Melalui tes yang diberikan kepada guru yang pernah mengikuti diklat kependidikan dengan menggunakan beberapa indikator yang meliputi tujuan pembelajaran umum/kompetensi dasar; analisis pembelajaran; penilaian awal siswa; tujuan pembe-

lajaran khusus; materi pembelajaran; strategi pembelajaran; media pembelajaran dan evaluasi, hasilnya memperlihatkan bahwa program diklat kependidikan yang dilakukan selama ini belum mampu meningkatkan kemampuan guru dalam penguasaan metodologi pembelajaran. Ini terlihat dari skor penguasaan guru terhadap metodologi pembelajaran tersebut hanya mencapai sekitar 51,81%. Data terendah terjadi pada penguasaan guru tentang analisis pembelajaran yang hanya mencapai skor 37,08%. Lemahnya penguasaan guru terhadap analisis pembelajaran ini lebih disebabkan karena kebiasaan guru yang tidak pernah melakukan analisis pembelajaran. Penguasaan guru tentang metodologi pembelajaran ini seharusnya mencakup keseluruhan indikator, karena seluruh indikator tersebut merupakan sesuatu yang bersifat sistemik dan sangat berpengaruh pada keseluruhan proses pembelajaran.

Peningkatan kompetensi profesional guru yang diharapkan dari pelaksanaan diklat adalah meningkatnya sikap profesional keguruan para guru. Namun hasil dari pelaksanaan diklat kependidikan yang pernah dilakukan belum mampu meningkatkan kompetensi

profesional guru secara maksimal. Melalui tes yang diberikan kepada guru yang pernah mengikuti diklat dengan menggunakan beberapa indikator yang meliputi disiplin kerja; kemampuan mengatasi kesulitan kerja; kecintaan pada pekerjaan; kepedulian pada lingkungan kerja; keinginan meraih prestasi; tanggung jawab dan usaha peningkatan kemampuan diri, hasilnya memperlihatkan bahwa secara umum pelaksanaan diklat kependidikan tersebut belum mampu meningkatkan kompetensi profesional keguruan secara maksimal. Hasil yang diperoleh, diklat baru mampu meningkatkan kompetensi profesional guru sekitar 56%.

Dari beberapa indikator yang dipergunakan sebagai tolok ukur tentang peningkatan kompetensi profesional keguruan tersebut, keinginan meraih prestasi merupakan sikap profesional guru yang paling menonjol. Motivasi berprestasi ini termasuk dalam kelompok teori psikologi kognitif. Beberapa ahli psikologi menyatakan bahwa setiap individu mempunyai dorongan kebutuhan untuk berprestasi yang berbeda. Menurut Beck (1990) motivasi berprestasi menunjukkan hasrat yang dimiliki individu untuk mengatasi hambatan,

menggunakan kekuatan dalam diri, dan berusaha keras mengerjakan sesuatu yang sulit secepat mungkin. Motivasi berprestasi juga menggambarkan adanya kekuatan dorongan yang ditimbulkan seseorang dalam menyelesaikan tugas.

Motivasi berprestasi juga berhubungan dengan upaya individu untuk mencapai sesuatu yang maksimal, yang unggul, yang lebih dari sekedar mendapatkan imbalan jasa berbentuk uang, pujian, status, prestise atau keuntungan lainnya. Kebutuhan untuk berprestasi merupakan kebutuhan alami semua manusia. Meskipun tidak selalu dinyatakan dalam bentuk perilaku yang sama, namun kebutuhan tersebut telah mampu mendorong individu berperilaku yang bertanggung jawab serta berusaha lebih keras dan cenderung berani mengambil risiko (*risk taker*). Hal lain yang tampak pada individu dengan motivasi berprestasi tinggi adalah kecenderungannya menyelesaikan tugas yang sedang dikerjakan, gemar mencoba pekerjaan baru, serta menyelesaikan lebih banyak tugas daripada individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah. Seseorang dengan motivasi berprestasi tinggi akan senantiasa berusaha mengatasi masalah-masalah

yang dihadapi, mencari jalan keluar dari kesulitan atau rintangan yang dapat mengganggu penyelesaian tugas yang sedang dikerjakan.

Sikap profesional keguaruan yang paling rendah terlihat pada tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Terhadap indikator ini hasilnya secara umum menunjukkan peningkatan yang cukup rendah sekitar 31% guru yang memiliki tanggung jawab yang tinggi. Padahal tanggung jawab (*akuntabilitas*) merupakan kewajiban untuk menjalankan tugas yang telah diberikan. Seorang guru sebagai tenaga pendidik, sudah seharusnya memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi. Karena tanpa adanya rasa tanggungjawab ini, mustahil pembelajaran dapat terlaksana dengan baik. Prinsip pertanggung-jawaban terhadap hasil pekerjaan merupakan sesuatu yang mutlak dan tidak bisa dilimpahkan kepada orang lain. Seorang guru yang mengemban amanah untuk mengajar, harus pula dibarengi dengan mempertanggungjawabkan hasilnya sebaik mungkin.

Disiplin kerja guru, juga merupakan salah satu sikap profesional keguruan yang rendah. Peningkatan kompetensi guru terhadap indikator ini hanya mencapai 57% yang

memiliki disiplin kerja yang tinggi. Kondisi disiplin kerja guru yang masih rendah ini tentu saja tidak cukup memadai bagi seorang guru, karena guru harus memberikan teladan kepada siswanya. Disiplin dalam bekerja adalah penting, karena disiplin kerja menggambarkan ketaatan guru pada aturan, norma, kebijakan yang telah ditetapkan pimpinan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai guru. Jika guru memiliki disiplin kerja yang rendah seperti terlambat tiba di madrasah atau menyampaikan materi pelajaran tidak sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan, maka tujuan pendidikan yang telah dirumuskan tidak akan tercapai.

Guru yang terlambat sampai di madrasah akan berdampak pada terlantarnya siswa. Di samping itu siswa tidak mendapatkan materi pelajaran sesuai dengan tuntutan kurikulum. Kemungkinan lain yang muncul apabila kelas tidak ada guru yang mengajar, maka akan terjadi keributan atau ketidaktertiban yang akan mengganggu proses pembelajaran bagi siswa di kelas lain. Guru yang datang terlambat akan menimbulkan kesan tidak baik di mata siswanya, karena seorang guru harus mampu menjadi teladan/

contoh kebaikan bagi anak didiknya. Faktor teladan yang lemah inilah yang kemudian menurut masyarakat menjadi salah satu faktor mengapa perilaku anak sekolah/madrasah menjadi kurang terpuji.

Kondisi disiplin kerja guru sebenarnya dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi faktor yang berasal dari internal/pribadi guru tersebut dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan. Faktor internal guru misalnya etos kerja dan motivasi kerja yang rendah, kerja selalu diorientasikan pada keuntungan secara materiil, padahal sebagai guru pengabdian merupakan hal yang harus dijiwai dan dimiliki oleh setiap individu. Jika etos kerja guru semacam ini, maka pekerjaan sebagai guru madrasah bukan faktor yang bisa memberi dorongan bahwa disiplin kerja itu penting. Sementara faktor di luar diri guruyang bersangkutan juga turut berpengaruh, misalnya faktor lingkungan seperti jarak rumah tinggal yang jauh dari tempat kerja, sedangkan sarana transportasi yang ada sangat terbatas.

Disiplin kerja yang belum memadai juga tampak pada kebiasaan guru dalam menyusun rencana pembelajaran. Kebiasaan guru

madrasah selama ini dalam melaksanakan tugas mengajar kurang terbiasa melakukan persiapan dengan menyusun perencanaan yang baik. Kurang terencananya pembelajaran ini akan berpengaruh pada pelaksanaan pembelajaran kurang efektif. Mulai diterapkannya kurikulum berbasis kompetensi (KBK) oleh pemerintah, menjadikan guru banyak yang mengeluh karena tidak bisa melaksanakannya. Kebijakan KBK yang mendorong guru untuk menyusun rencana pembelajaran dalam bentuk silabus sesuai dengan kondisi peserta didik dan lingkungan, menjadi sulit untuk dilaksanakan. Ini terjadi karena selama ini guru dalam melaksanakan tugas mengajar telah mendapatkan perangkat yang relatif lengkap. Kurikulum yang selama ini ada sudah menguraikan secara rinci mulai tujuan pembelajaran sampai dengan materi dan strateginya, sehingga hal tersebut telah memanjakan atau bahkan mematikan kreativitas guru terutama dalam mendisain pembelajaran di kelas.

Kemampuan mengatasi kesulitan juga memperlihatkan hasil yang kurang maksimal dari pelaksanaan diklat. Terhadap indikator ini, peningkatan kompetensi guru hanya mencapai sekitar 40%

yang memiliki kemampuan mengatasi kesulitan kerja tinggi. Besarnya jumlah guru yang masih rendah kemampuannya dalam mengatasi kesulitan, telah berimplikasi pada sikap guru dalam menghadapi berbagai kesulitan yang muncul, sehingga cenderung untuk menghindari kesulitan tersebut sebelum melakukan upaya untuk mengatasinya. Sebagai contoh jika guru tidak dapat memahami materi yang diajarkan kepada siswa, maka ada kemungkinan materi yang diberikan tidak sesuai dengan yang sebenarnya atau bahkan tidak mengajarkan. Hal ini tentu saja menyebabkan materi yang diberikan kepada siswa menjadi tidak benar, karena materi penting yang seharusnya diberikan tetapi justru tidak diajarkan. Tentu saja hal semacam ini merugikan bagi siswa, karena siswa memperoleh materi yang tidak semestinya.

Faktor kecintaan kepada pekerjaan, juga memperlihatkan sikap yang belum profesional bagi guru. Diklat kependidikan yang selama ini dilakukan hasilnya belum mampu memperbaiki sikap guru menjadi lebih mencintai pekerjaannya. Padahal seorang guru harus mencintai pekerjaannya. Hal ini tidak saja karena mengajar merupakan

sebuah perbuatan mulia, tetapi jika pekerjaan tidak dilakukan dengan penuh kecintaan akan berakibat pada hasil kerja tidak maksimal. Seorang guru yang mencintai pekerjaan akan berusaha untuk melakukan upaya yang terbaik untuk dapat menjalankan pekerjaan tersebut, sehingga mampu menghasilkan sesuatu yang maksimal. Perhatian guru pada proses pembelajaran berarti berupaya mendorong pertumbuhan dan membentuk kegiatan pembelajaran menjadi lebih baik. Karena cinta mengandung tanggung jawab dan pemahaman. Artinya seorang guru hendaklah menganggap dirinya bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran yang dilakukannya serta membantu perkembangan intelektual dan emosi siswa.

Sikap kepedulian guru pada lingkungan kerja juga terlihat masih rendah. Karena pelaksanaan diklat selama ini baru mampu meningkatkan kompetensi guru terhadap indikator ini sekitar 39%. Padahal madrasah merupakan bentuk organisasi yang di dalamnya terdapat berbagai unsur, antara lain kepala sekolah, guru, siswa, tenaga administrasi dan lain-lain. Madrasah juga dapat digambarkan sebagai suatu sistem sosial, yang terdiri dari

subsistem-subsistem yang saling berinteraksi dan saling bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan. Setiap individu yang ada dalam suatu organisasi memiliki nilai, prinsip dan motif yang berbeda-beda. Semua unsur itu saling berinteraksi dan mempengaruhi. Proses interaksi dan saling mempengaruhi itu kemudian membentuk suasana atau iklim di dalam madrasah.

Lingkungan kerja lebih mengarah pada hal-hal yang bersifat non fisik yaitu terkait dengan proses komunikasi, interaksi dan juga kerjasama di dalam suatu organisasi. Suatu lingkungan kerja yang nyaman dipengaruhi oleh hampir semua hal atau unsur yang ada dalam suatu organisasi. Beberapa unsur yang dapat membentuk iklim yang menyenangkan antara lain kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi antar individu yang ada di dalamnya, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan yang rasional, kesempatan, pengendalian, struktur dan birokrasi yang rasional, keterlibatan pegawai, dan partisipasi.

Lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan agar para guru dapat melakukan pekerjaan dengan senang

hati, penuh semangat dan bergairah, sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik. Guru akan menganggap sebagai lingkungan kerja yang menyenangkan, jika mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan rasa dihargai.

## Relevansi Diklat Dengan Kebutuhan Guru dalam Mengajar

Penyelenggaraan diklat oleh Departemen Agama selama ini pada dasarnya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi SDM dalam pelaksanaan kerja guna mencapai tujuan organisasi. Diklat yang secara harfiah merupakan gabungan sebutan dari pendidikan dan pelatihan, keduanya memiliki makna yang sama namun mencakup ruang lingkup yang agak berbeda. Karena pendidikan diarahkan pada upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan sikap para guru agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja. Sementara latihan sebagai proses dalam membantu guru untuk meningkatkan efektivitas kerja melalui pengembangan kebiasaan yang terkait dengan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Oleh karenanya pelaksanaan program diklat guru semacam ini akan menjadi

lebih efektif apabila sesuai atau memiliki relevansi dengan kebutuhan guru dalam mengajar.

Dalam melakukan tugas pembelajaran, guru memiliki beberapa kebutuhan yang harus terpenuhi antara lain mencakup 1). kemampuan yang berhubungan langsung dengan PBM yang meliputi tujuan pembelajaran umum; analisis pembelajaran; penilaian awal siswa; tujuan pembelajaran khusus; materi pembelajaran; strategi pembelajaran; media pembelajaran dan evaluasi pembelajaran, 2). kemampuan pendukung yang meliputi disiplin kerja; kemampuan mengatasi kesulitan kerja; kecintaan pada pekerjaan; kepedulian pada lingkungan kerja; keinginan meraih prestasi; tanggung jawab dan usaha peningkatan kemampuan diri.

Secara umum efektivitas pencapaian tujuan pendidikan adalah untuk mencerdaskan bangsa, sedangkan secara khusus adalah untuk meningkatkan penguasaan pengetahuan, meningkatkan nilai dan keterampilan siswa. Efektif tidaknya guru melaksanakan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan itu sendiri. Dalam hal ini kesiapan guru dalam melaksanakan tugas baik dilihat dari kompetensi profesional

maupun dukungan pengembangan profesi melalui program diklat menjadi penting. Oleh karenanya setiap pelaksanaan diklat sudah seharusnya melihat adanya relevansi dengan kebutuhan peserta diklat. Karena diklat akan mencapai sasaran yang diinginkan apabila dilakukan berdasarkan pada analisis kebutuhan peserta diklat. Menurut Tilaar (1995) relevansi bermakna kesesuaian isi diklat dengan kebutuhan pembangunan sumber daya manusia yang diperlukan. Masalah relevansi ini memang sangat dominan dan sangat menentukan dalam perkembangan pendidikan. Apabila masalah relevansi tersebut tidak dapat dipecahkan atau kurang mendapat perhatian yang serius, maka program diklat dapat menjadi bumerang terhadap pengembangan SDM. Diklat yang tidak relevan dengan kebutuhan akan menimbulkan kerugian dan kemubaziran dalam sektor investasi sumber daya manusia. Kondisi semacam itu pada gilirannya berpengaruh pada sektor sosial dan harga diri manusia.

Makin tinggi tingkat kesesuaian atau relevansi program diklat kependidikan yang diperoleh guru dengan kebutuhannya untuk meningkatkan kompetensi dalam mengajar, dapat memberikan pengaruh yang positif

terhadap efektifitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru tersebut. Rrelevansi diklat kependidikan yang dimaksud adalah tingkat ketersesuaian diklat kependidikan yang diikuti guru dengan kebutuhan kompetensi yang harus dikuasai yang mencakup : relevansi materi diklat dengan kebutuhan aktivitas pembelajaran (perencanaan, pelaksanaan, penilaian, komunikasi educational dan manajemen kelas); relevansi materi dengan jabatan dan karir guru; relevansi pendekatan/metoda pembelajaran yang digunakan dengan kondisi peserta; relevansi waktu penyelenggaraan dengan kelancaran pelaksanaan tugas guru di madrasah dan relevansi lingkungan belajar dengan tujuan diklat yang ditetapkan.

### 1. Relevansi Materi Diklat dengan Kebutuhan dalam Aktivitas Pembelajaran.

Pelaksanaan diklat kependidikan yang telah dilakukan selama ini dilihat dari materi yang disampaikan, memiliki relevansi yang tidak terlalu signifikan dengan aktivitas pembelajaran. Sebagai tolok ukur relevansi tersebut dilihat dari delapan indikator kebutuhan dalam aktivitas pembelajaran seperti (perenca-

naan, pelaksanaan, penilaian, komunikasi educational dan manajemen kelas). Dari delapan indikator tersebut, terdapat dua indikator yang memiliki relevansi cukup signifikan yaitu perencanaan dan penilaian. Namun bila dilihat dari beberapa indikator lainnya seperti relevansi materi diklat dengan jabatan dan karir guru dan dengan pendekatan/metoda pembelajaran, materi yang disampaikan dalam diklat hanya memiliki relevansi dengan peningkatan jabatan dan karir guru saja. Sedangkan keterkaitan materi diklat dengan metoda pembelajaran, terlihat kurang memiliki relevansi yang signifikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan diklat yang telah dilakukan selama ini masih memiliki tingkat relevansi yang rendah antara materi pelatihan kependidikan dengan kebutuhan mengajar guru yang tergambar dari rendahnya tingkat penguasaan guru dalam bidang metodologi pengajaran.

## 2. Relevansi Materi dengan Jabatan dan Karir Guru

Secara umum materi diberikan dalam diklat kependidikan mencakup lima hal yaitu : materi yang terkait dengan kebijakan umum

pendidikan seperti penerapan MBS atau KBK di madrasah, kebijakan pendidikan di lingkungan Departemen Agama, wawasan umum kependidikan, materi yang berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran dan materi yang terkait dengan peningkatan profesionalisme. Jika dilihat dari aspek-aspek materi yang diberikan, sebenarnya materi yang disampaikan dalam diklat sudah sangat memadai. Yang menjadi permasalahan sekarang adalah secara spesifik materi diklat tersebut diberikan tanpa didasarkan pada analisis kebutuhan, sehingga kurang dapat teraplikasi dengan baik di madrasah.

Kurang teraplikasikannya materi tersebut semakin diperparah dengan ketersediaan buku pelajaran di madrasah yang seringkali tidak memadai, sehingga hal tersebut menjadi sulit untuk dapat menerapkan konsep yang diberikan di pelatihan dalam pembelajaran di madrasah. Contoh lain adalah pelatihan dalam penggunaan komputer. Materi pengenalan software yang diajarkan dalam diklat tidak dibarengi dengan ketersediaan hardware, sehingga ilmu yang diperoleh kurang teraplikasi dengan baik di madrasah. Sebagaimana kita ketahui sebagian besar madrasah memiliki sarana

prasarana kurang memadai. Komputer untuk beberapa madrasah masih merupakan barang mahal yang tidak terjangkau. Hal-hal semacam ini membuat apa yang diberikan pada waktu pelatihan menjadi mubazir. Materi lain yang lebih bersifat teknis seperti penerapan KBK, penyampaian materi dalam diklat kurang dilakukan secara memadai, sehingga peserta hanya memahami setengah-setengah. Hal ini berdampak ketika di lapangan, peserta kurang mampu mengaplikasikannya dengan baik dalam melakukan tugas pembelajaran. Seperti teknik menyusun silabus maupun teknik penilaian dengan menggunakan portofolio, bagi sebagian guru masih mengalami kesulitan untuk melakukannya.

Berbagai permasalahan yang ditemukan dalam pelaksanaan diklat kependidikan tersebut, sebagai akibat dari pemilihan topik-topik diklat yang kurang memperhatikan pada trend yang berkembang di bidang pendidikan secara umum. Sehingga pelaksanaan diklat terkesan sekedar meloloskan judul-judul kegiatan melalui proyek tanpa mementingkan kualitas hasil yang dicapai. Kondisi semacam ini berimplikasi pada pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Departemen Agama terlihat kurang

sistemik. Tidak lengkapnya informasi yang diberikan dalam undangan mengikuti pelatihan juga menyebabkan rendahnya tingkat relevansi materi diklat kependidikan dengan kebutuhan mengajar guru. Pihak madrasah seringkali hanya menerima informasi tentang jatah peserta yang boleh dikirim dan persyaratan mendasar yakni diprioritaskan bagi mereka yang belum pernah mengikuti pelatihan sejenis. Tidak adanya informasi tentang kurikulum pelatihan yang akan diberikan dalam diklat, menjadikan pengiriman guru kadang tidak sesuai dengan bidangnya.

Kekurangberhasilan dalam pelaksanaan diklat tersebut telah menimbulkan ketidakpuasan di berbagai kalangan baik lingkungan Departemen Agama sendiri khususnya Mapenda selaku struktur vertical yang bertanggungjawab terhadap keberadaan guru madrasah maupun bagi para guru selaku obyek sasaran diklat. Hal ini kemudian memunculkan perubahan wacana/cara pandang mereka berkaitan dengan peningkatan kompetensi guru, sebaiknya dilakukan melalui pendidikan lanjutan misalnya jenjang magister dengan mengalihkan pendanaan diklat untuk pelaksanaan pendidikan lanjutan tersebut. Dengan alasan bahwa

manfaat yang diperoleh dari program pendidikan lanjutan ini lebih besar, karena pembelajaran melalui program pascasarjana pelaksanaannya lebih intensif. Disamping itu nilai gelar yang mereka peroleh bukan saja dapat membantu dalam kenaikan pangkat dan membantu dalam memperoleh jabatan struktural tetapi juga memberi kepercayaan diri yang lebih tinggi pada guru.

### 3. Relevansi Pendekatan/ Metoda Pembelajaran yang Digunakan Disesuaikan dengan Kondisi Peserta.

Teknik penyampaian materi dalam pelaksanaan diklat dipandang sebagai aspek penting yang perlu diperhatikan keefektivitasannya. Materi yang disampaikan dengan teknik yang kurang tepat akan sangat mungkin menjadikan peserta kurang dapat memahami materi tersebut dan dapat menimbulkan kejenuhan. Dari pelaksanaan diklat kependidikan yang telah dilakukan selama ini, penyampaian materi diklat lebih didominasi dengan metoda ceramah dan tanya jawab. Diklat yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam mengajar, dengan teknik penyampaian materi semacam itu

tentu saja kurang tepat. Model pembelajaran yang partisipatif dan andragogik seharusnya merupakan metode yang lebih banyak diterapkan. Karena melalui teknik pembelajaran ini, kemungkinan pencapaian keberhasilan dari pelaksanaan diklat lebih tinggi. Partisipatif, artinya seluruh peserta pelatihan terlibat secara terbuka dan demokratis dalam pembahasan per item materi. Andragogi (pendidikan orang dewasa) artinya pendekatan belajar didasarkan pada hubungan timbal balik dan saling membantu. Pada proses *andragogi*, cara-cara yang ditempuh lebih bersifat komunikasi dua arah atau bahkan banyak arah, seperti diskusi kelompok, simulasi, permainan peran (*role play*) dan lain-lain. Dalam proses seperti ini, semua pengalaman peserta pelatihan dapat didayagunakan sebagai sumber belajar.

Sementara itu metodologi yang digunakan harus diperkaya tidak hanya meliputi ceramah dan diskusi, tetapi juga demonstrasi, drill, penugasan, simulasi, dan presentasi. Demonstrasi adalah pembahasan suatu materi dengan menggunakan peragaan (alat peraga) untuk memperjelas suatu pengertian atau memperlihatkan bagaimana melakukan sesuatu, kepada peserta. Drill (latihan) adalah peserta diberikan

suatu latihan tertentu agar dapat menguasai sepenuhnya keahlian atau kompetensi yang diberikan. Penugasan adalah suatu cara dalam proses sosialisasi melalui pemberian tugas tertentu kepada peserta untuk mengerjakannya dan dipertanggung jawabkan kepada narasumber/ instruktur. Simulasi adalah suatu cara dalam proses sosialisasi melalui suatu permainan tertentu yang dimaksudkan agar peserta dapat meningkatkan keahlian atau kompetensi tertentu. Sedangkan presentasi adalah suatu cara dalam proses sosialisasi dimana peserta diminta menyajikan suatu materi tertentu.

Melalui teknik/metoda penyampaian materi yang bervariasi seperti ini sebenarnya juga bukan hal yang mudah, karena di samping harus didukung oleh media dan alat pembelajaran yang memadai, juga dituntut adanya kreativitas para pengajar dalam menyampaikan materi tersebut. Dalam hal ini guru harus benar-benar memiliki keterampilan yang memadai, baik keterampilan dalam menyampaikan materi ajar maupun keterampilan dalam memanfaatkan berbagai sarana/peralatan dalam pembelajaran.

#### 4. Relevansi Waktu Penyelenggaraan dengan Kelancaran Pelaksanaan Tugas Guru di Madrasah.

Pengaturan waktu dalam penyelenggaraan diklat merupakan masalah paling utama yang perlu mendapatkan perhatian. Dalam penetapan waktu atau penjadwalan pelatihan harus pula dilihat dengan mempertimbangkan kegiatan belajar mengajar di madrasah. Penjadwalan waktu dalam diklat sebaiknya tidak mengganggu pelaksanaan tugas guru dalam mengajar, sehingga harus disesuaikan dan ditetapkan berdasarkan kelonggaran yang dimiliki oleh para guru. Dalam hal ini, undangan untuk mengikuti diklat harus diberikan jauh-jauh hari sebelumnya, sehingga pihak madrasah memiliki kesempatan untuk mempertimbangkannya siapa peserta yang akan diikutkan dalam diklat. Disamping itu, madrasah juga memiliki kesempatan untuk memilih calon peserta yang paling tepat dan sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan.

Ketidaksinkronan antara waktu penyelenggaraan dengan waktu proses pembelajaran berimplikasi pada adanya pihak yang dikorbankan. Yang sering terjadi adalah siswa yang menjadi korban karena

ditinggalkan guru dalam jangka waktu yang cukup lama. Kondisi semacam ini tidak dapat di atasi dengan guru pengganti, karena jumlah guru di madrasah yang relatif terbatas untuk bidang-bidang studi yang ada. Jalan keluar yang seringkali diambil, pihak madrasah menggantikan mata pelajaran yang tidak ada gurunya dengan pelajaran lain. Di sisi lain ada juga ditemukan madrasah yang tidak memberangkatkan guru yang diminta oleh panitia pelatihan karena guru itu tidak diperkenankan meninggalkan tugas utamanya. Akibatnya pihak madrasah menunjuk guru lain untuk berangkat meskipun kualifikasinya kurang memadai. Atau bahkan guru yang dikirim tidak sesuai dengan materi diklat yang diberikan. Kondisi semacam ini merupakan salah satu penyebab mengapa kegiatan pelatihan tidak berlangsung secara efektif dan hasil yang diperoleh terkategori rendah, karena peningkatan kompetensi yang diharapkan dari diklat tidak tercapai akibat peserta diklat bukan merupakan orang yang tepat untuk mengikuti diklat tersebut.

##### 5. Relevansi Lingkungan Belajar dengan Tujuan Diklat yang Ditetapkan

Dalam pelaksanaan diklat, penyelenggara sebaiknya tidak melupakan faktor lingkungan atau tempat yang digunakan untuk kegiatan diklat tersebut. Faktor suhu udara, kenyamanan dan keamanan, tempat menginap dsb, sebaiknya dipilih yang memenuhi syarat, misalnya suhu udara yang sejuk, tempat tinggal yang aman dan nyaman, kamar tidur yang memadai (1 kamar menampung 2-3 orang), lokasi pelatihan mudah dijangkau dengan sarana transportasi umum. Keadaan semacam ini harus menjadi kebijakan pelaksanaan diklat di balai diklat dalam menyusun program kegiatan. Sebab kegiatan diklat yang selama ini dilakukan oleh Departemen Agama melalui Balai Diklat, dilihat dari kondisi fisik sarana yang ada di lingkungan balai diklat sebenarnya telah memadai, namun dilihat dari berbagai aspek lainnya masih kurang memadai untuk menjadi tempat pelatihan. Kenyamanan ruang tidur, ruang belajar dan sarana untuk penyegaran dianggap masih kurang memadai. Oleh karena itu, menjadi penting pengelola balai diklat untuk terus memperbaiki

sarana dan pelayanan agar pelaksanaan diklat ke depan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan memuaskan bagi para peserta pelatihan.

## Penutup

Diklat kependidikan sebagai salah satu upaya dalam peningkatan kompetensi guru, sebaiknya dilakukan dengan melihat pada beberapa aspek kebutuhan yang lebih mendesak dibutuhkan oleh guru dalam mengajar. Diklat yang dilakukan dengan menganalisis kebutuhan tersebut tentu akan lebih bermanfaat bagi guru dan dapat memperoleh hasil yang maksimal. Karena hasil yang diperoleh dari diklat tersebut secara mudah akan dapat teraplikasikan dengan baik dalam proses belajar mengajar. Namun sebaliknya jika diklat dilakukan tanpa dikemas dan diprogram secara cermat dan matang, akan memperoleh hasil yang tidak maksimal bahkan menimbulkan kemubaziran.

Rekrutmen peserta diklat sebaiknya juga dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek antara lain ketersesuaian antara materi diklat dengan bidang studi guru, waktu yang memungkinkan bagi guru untuk mengikuti diklat

sehingga tidak merugikan siswa dan kelonggaran waktu untuk mempersiapkan diri dalam mengikuti diklat.

Sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah, peningkatan kompetensi guru melalui diklat kependidikan sebaiknya diupayakan mencakup seluruh aspek keguruan antara lain peningkatan kompetensi individual, profesional dan sosial, karena dalam menjalankan tugas dan fungsinya guru memiliki peranan sebagai pribadi, tenaga pendidika dan makhluk sosial. Peningkatan pada aspek individual akan berpengaruh pada peningkatan berperilaku yang mampu menjadi tauladan bagi siswa. Sementara peningkatan aspek profesional akan berpengaruh pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas pembelajaran. Sedangkan peningkatan pada aspek sosial minimal akan berpengaruh pada pembangunan sikap dan kinerjanya baik ketika di lingkungan sekolah, keluarga maupun masyarakat.□