

Ta'dibuna

Jurnal Pendidikan Islam

Vol. 3, No. 1, April 2014, p-ISSN: 2252-5793

PENGEMBANGAN MOTIVASI DAN KOMPETENSI GURU DALAM PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN DI MADRASAH

Edi Suhadi¹, Endin Mujahidin^{2a}, Ending Bahrudin², Ahmad Tafsir³

¹Kementrian Agama Republik Indonesia

^{2a}Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

³ Universitas Islam Bandung, Indonesia

Abstract

Expectations to improving the quality of teaching process and learning outcomes, has been a major challenge in providing education in MTs/Madrasah (Islamic Junior High School) at this time. Accordingly, as the educator, teachers are often seen as the main and first factors that determine the quality of learning. Teachers are required to have high motivation and adequate pedagogic competence in performing their duties. In fact, the fulfillment of qualifications and pedagogic competence of teachers is becoming the fundamental issues in education held at Madrasah. In general, the quality of Madrasah teachers is relatively lower than teachers in public schools. Besides, there are still many teachers in MTs in Bekasi whose motivation is low. Research focuses on assessing the motivation and pedagogic competence of teachers in order to improve the quality of learning in the Madrasah. In spesific, the purpose of research is to describe the characteristics of teacher motivation, pedagogic competence of teacher, and finding the motivation and pedagogic competence development strategy, in order to improve the quality of learning. The study was conducted using a descriptive approach to describe the reality of the empirical analysis is based on data and various sources. The experiment was conducted at the Islamic Junior Secondary School (MTs) in Bekasi District. The data obtained through interviews, document analysis, and questionnaires. Sources of research data are teachers, principal of MTs, MTs supervisors, and leaders of coaching institutions at the district religious ministry office. Data obtained through the questionnaire were analyzed using descriptive techniques. Data from interviews and document analysis were analyzed through a process of data reduction, data presentation, and taking conclusions based on the findings and results of the verification. Based on the results of the study concluded that there was no significant difference between the teachers who have been trained by the training yet, either for motivation, pedagogic competence and quality of learning. Therefore we need a model of training that can improve motivation, pedagogic competence and quality of learning. Training model should include (1) the motivation of teachers needs to be improved in order to improve the quality of learning both in the aspect of performance of duties, self-development, or building relationships, (2) the pedagogic competence of teachers needs to be improved in order to greater quality of learning

with an emphasis on pedagogical and social dimension, (3) development of motivation can be done by strengthening the intrinsic motivation to approach the job expansion and job enrichment and strengthening of extrinsic motivation through guidance, distribution of tasks and responsibilities, performance appraisal followed by providing feedback (reward and punishment), creating a conducive working atmosphere, and provide career development opportunities in accordance achievement. Pedagogic competence development can be done using an individual-based approach through the development of self and institution-based approaches through supervision, empowerment, conducting scientific activities, as well as fostering and development of discipline and ethics teacher profession.

Keywords: *teacher competence, madrasah, motivation, learning quality*

I. Pendahuluan

Pendidikan keagamaan di Indonesia umumnya diselenggarakan oleh masyarakat sebagai perwujudan pendidikan dari, oleh, dan untuk masyarakat. Jauh sebelum Indonesia merdeka, perguruan-perguruan keagamaan sudah lebih dulu berkembang. Selain menjadi akar budaya bangsa, agama disadari merupakan bagian tak terpisahkan dalam pendidikan. Pendidikan keagamaan juga berkembang akibat mata pelajaran/kuliah pendidikan agama yang dinilai menghadapi berbagai keterbatasan. Sebagian masyarakat mengatasinya dengan tambahan pendidikan agama di rumah, rumah ibadah, atau di perkumpulan-perkumpulan yang kemudian berkembang menjadi satuan atau program pendidikan keagamaan formal, nonformal atau informal. Seiring dengan peningkatan kebutuhan, pendidikan agama berkembang menjadi satuan dan program pendidikan yang dilaksanakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal atau informal.

Madrasah merupakan satuan pendidikan keagamaan pada jalur formal yang telah berkembang cukup lama dan memiliki sejarah yang cukup panjang dalam dunia pendidikan Indonesia. Sistem pendidikan madrasah dibawa ke Indonesia di akhir abad sembilan belas oleh para cendekiawan yang kembali setelah menuntut ilmu di Timur Tengah. Walaupun model tersebut diadopsi dari lembaga pendidikan Islam di Timur Tengah pada Abad Pertengahan, adaptasi oleh Indonesia dianggap unik di antara lembaga-lembaga serupa di negara-negara lain dari sejak terbentuknya karena sejak awal madrasah juga mengajarkan kurikulum sekolah umum yang ketika itu digunakan di sekolah-sekolah Belanda, di samping pendidikan agama.[1]

Madrasah telah tumbuh dan berkembang sehingga merupakan bagian dari budaya Indonesia, karena tumbuh dan berproses bersama dengan seluruh proses perubahan dan perkembangan yang terjadi di masyarakat. Kurun waktu panjang yang telah dilaluinya (kurang lebih satu abad) membuktikan bahwa madrasah mampu bertahan dengan karakternya sendiri. Madrasah hadir sebagai lembaga pendidikan Islam yang berorientasi pada pembinaa agama dan akhlak peserta didik. Karakter itulah yang membedakan antara madrasah dengan sekolah umum pada jalur pendidikan formal.

Landasan filosofis-normatif yang mendasari pengembangan pendidikan madrasah adalah asumsi bahwa manusia (peserta didik) adalah makhluk Allah SWT yang tercipta dalam bentuk yang sempurna (*ahsan al-taqwim*), untuk mengabdikan kepada-Nya

(*‘abdullah*) dan menjadi wakil/pemimpin (*khalifah*) di muka bumi.[2] Sebagai *abdullah*, manusia memiliki sikap yang penuh dengan ketundukan dan kepatuhan kepada-Nya. Sebagai *khalifah*, manusia adalah makhluk kreatif. Jika peran *‘abdullah* dan *khalifah* digabungkan, maka secara filosofi dapat dirumuskan bahwa pengembangan pendidikan madrasah, harus mampu melahirkan manusia yang kreatif, dengan landasan sikap ketundukan dan kepatuhan kepada-Nya. Pemahaman ini sejalan dengan ungkapan Rasul SAW, sebagai *prototype* manusia yang senantiasa bertambah ilmunya sekaligus bertambah hidayah dari Allah SWT. Itulah kiranya tipikal manusia sempurna (*insan kamil*) yang harus dibentuk melalui pendidikan di madrasah.

Pada saat ini, madrasah ditempatkan sebagai lembaga pendidikan Islam yang berada dalam Sistem Pendidikan Nasional dan berada di bawah pembinaan Departemen Agama. Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menempatkan madrasah sejajar dengan sekolah umum sebagai satuan pendidikan dalam sistem pendidikan nasional. Pasal 17 ayat 2 dan pasal 18 ayat 3 undang-undang tersebut menegaskan bahwa: Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan madrasah ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan madrasah tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat”; “Pendidikan menengah berbentuk sekolah menengah atas (SMA), madrasah aliyah (MA), sekolah menengah kejuruan (SMK), dan madrasah aliyah kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.[3]

Sejalan dengan amanat UU, lembaga pendidikan Islam (Madrasah) memiliki peluang besar untuk tumbuh dan berkembang serta meningkatkan kontribusi dalam pembangunan pendidikan nasional. Kesejajaran antara madrasah dan sekolah membawa implikasi logis terhadap tuntutan kesetaraan dalam mutu proses dan hasil pendidikan antara keduanya. Tersimpan harapan bahwa pada suatu saat nanti, madrasah dapat menghasilkan lulusan yang mampu bersaing dengan lulusan dari lembaga pendidikan lain baik dalam hal kualitas pengetahuan, keterampilan, maupun sikap mental keagamaan. Profil umum lulusan madrasah yang diharapkan adalah sumber daya manusia memiliki keimanan, ketaqwaan, dan akhlaq mulia (berkepribadian muslim) serta menguasai ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang berguna dalam kehidupan bermasyarakat.

Kombinasi harapan untuk meningkatkan kuantitas peserta didik dan kualitas hasil didik merupakan tantangan utama bagi setiap madrasah. Hasil penelitian yang dilakukan Departemen Agama RI menunjukkan secara umum madrasah memiliki mutu relatif lebih rendah baik dalam pengertian *input* maupun *output*.[4] Sebagian besar madrasah memiliki sarana dan fasilitas yang belum memadai serta kekurangan pendidik yang berkualitas. Meskipun begitu, rata-rata mutu lulusannya hanya sedikit dibawah standar dari sekolah umum sementara nilai masukannya secara signifikan lebih rendah. Masukan tambahan dibutuhkan dalam rangka meningkatkan mutu lulusan madrasah untuk memenuhi permintaan masyarakat akan pendidikan keagamaan yang mampu mendidik siswa menghadapi masa depan yang lebih baik. Jika saja madrasah dapat mengembangkan mutunya, cukup beralasan memperkirakan terjadinya

peningkatan permintaan terhadap pendidikan madrasah, bahkan mungkin akan mengalami percepatan.

Pemenuhan kualifikasi dan kompetensi guru pada saat ini telah menjadi salah satu persoalan mendasar yang dirasakan pada setiap jenjang pendidikan formal keagamaan yang diselenggarakan di Madrasah Ibtidaiyah/Tsanawiyah/ Aliyah (MI/MTs/MA). Saat ini masih banyak pendidik atau guru madrasah yang belum memenuhi kualifikasi seperti yang dipersyaratkan oleh UU. Data statistik guru madrasah di Kabupaten Bekasi menunjukkan: [6]

1. Jumlah guru MI sebanyak 1909 orang dengan 151 orang atau 7,91 % berstatus PNS, sementara sebagian besar berstatus Non PNS sebanyak 1.758 atau 92,09%. Jika dilihat berdasarkan kualifikasi pendidikan, maka sebanyak 822 orang atau 46,41% guru Non PNS berkualifikasi kurang dari S1, sisanya 949 orang atau 53,59% berkualifikasi S1.
2. Jumlah guru MTs sebanyak 2324 orang dengan 243 orang atau 10,46% berstatus PNS, sementara sebanyak 2.081 orang atau 89,54% berstatus Non PNS. Jika dilihat dari sisi kualifikasi pendidikan, sebanyak 805 orang atau 36,21% guru Non PNS berkualifikasi kurang dari S1 dan sebanyak 1.418 orang atau 63,79% berkualifikasi S1.
3. Jumlah Guru MA sebanyak 651 orang dengan 57 orang atau 8,76% berstatus PNS, sementara selebihnya sebanyak 594 orang atau 91,24% berstatus Non PNS. Kualifikasi pendidikan guru Non PNS untuk tingkat MA sebagian besar sudah berpendidikan minimal S1 yakni sebanyak 481 orang atau 74,81%, sementara sisanya berpendidikan kurang dari S1 sebanyak 162 orang atau 25,19%.

Di samping rendahnya kualifikasi akademik guru yang dikemukakan di atas, sering pula dijumpai guru madrasah mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau bidang ilmu yang dimilikinya. Kondisi tersebut terutama ditemukan untuk guru madrasah bidang studi Sains, Matematika dan bahasa Inggris yang masih jauh dari memuaskan.[7] Mereka itu adalah lulusan dari IAIN, UIN atau PTAI yang tidak memiliki latar belakang yang kuat dalam mengajar Sains, Matematika atau bahasa Inggris. Selain itu, lebih dari 60 % guru madrasah mengajar bidang studi tidak sesuai dengan keahliannya. Belum lagi persoalan masih banyak guru madrasah berstatus guru tidak tetap (honorar) yang sering menimbulkan problema kurangnya ketersediaan guru di setiap madrasah. Hal ini terjadi karena sebagian besar madrasah di Indonesia berstatus swasta. Untuk jenjang MTs saja terdapat 89,4% MTs Negeri dan sisanya sekitar 10,4% MTs Swasta. Sementara itu, jumlah yang guru berstatus PNS jauh dari rasio memadai bila dibandingkan dengan jumlah siswa. Fenomena tersebut tentu saja sangat berpengaruh terhadap mutu proses dan hasil pembelajaran yang diselenggarakan di madrasah. Bagi pihak manajemen atau pengelola pendidikan (madrasah), persoalan ini membawa implikasi terhadap program pengadaan dan pembinaan dalam rangka pemenuhan kualifikasi dan kompetensi guru madrasah. [8]

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, kajian dalam penelitian ini difokuskan terhadap motivasi dan kompetensi pedagogik guru dalam

rangka peningkatan mutu pembelajaran di madrasah. Penelitian diawali dengan menjelaskan karakteristik motivasi motivasi serta kompetensi pedagogik guru secara teoretik dan empirik. Kajian selanjutnya diarahkan untuk menemukan strategi pengembangan motivasi serta kompetensi pedagogik guru dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran di madrasah.

II. Metodologi

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode deskriptif analisis. Penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan gejala, peristiwa, dan kejadian pada saat penelitian berlangsung. Subyek dalam penelitian ini adalah guru MTs Negeri di Kabupaten Bekasi. Data penelitian dikumpulkan dari guru serta pihak-pihak yang memiliki potensi untuk berpartisipasi dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi pedagogik guru. Atas dasar itu, ditetapkan sumber data penelitian yaitu: guru madrasah, kepala madrasah, pengawas madrasah, serta instansi/lembaga penyelenggara pendidikan (pemerintah yang diwakili Kantor Kementerian Agama Kab. Bekasi) sebagai pembina pendidikan MTs Negeri.

Data penelitian ini diperoleh melalui pengumpulan data menggunakan teknik sebagai berikut: (1) wawancara (*interview*), dilakukan dengan tujuan untuk menggali pendapat dari berbagai sumber data yang relevan dalam menjawab masalah penelitian; (2) analisis dokumen yaitu mencari data tertulis yang relevan dalam menjawab masalah penelitian baik itu data kuantitatif maupun data kualitatif; serta (3) penyebaran kuesioner untuk memperkaya data penelitian yang diperoleh menggunakan teknik sebelumnya. Untuk mendukung pengumpulan data dikembangkan instrumen yang telah disusun dalam bentuk pedoman wawancara dan kuesioner.

Analisis dokumen dalam penelitian ini dilaksanakan melalui kajian dan *review* terhadap dokumen resmi yang diterbitkan oleh Lembaga/Organisasi yang terkait dengan pembinaan guru madrasah. Dokumen yang dimaksud antara lain surat-surat (keputusan), informasi tertulis (buku pedoman/ panduan), catatan kegiatan (laporan), dan dokumen lainnya yang relevan untuk menjawab masalah penelitian.

Data yang dikumpulkan melalui penelitian adalah jenis data kuantitatif dan data kualitatif. Analisis data kuantitatif diarahkan untuk memberikan gambaran spesifik tentang variabel penelitian. Analisis data kualitatif digunakan untuk memperkaya temuan penelitian yang diperoleh melalui analisis data kuantitatif. Kedua jenis data tersebut dianalisis dengan cara berbeda namun diarahkan untuk dapat menjawab permasalahan yang sama. Data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis dengan menggunakan teknik statistik korelasional.

III. Hasil dan Pembahasan

a. Mutu Pembelajaran

Mutu pembelajaran pada dasarnya merupakan sasaran utama dari setiap penyelenggaraan pendidikan. Mutu pembelajaran di sekolah/ madrasah merefleksikan keberhasilan sekolah/madrasah dalam mencapai tujuan pembelajaran. Mutu pembel-

jaran juga merupakan perpaduan antara proses dan hasil belajar yang dicapai peserta didik dengan dukungan pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya. Pembelajaran dikatakan bermutu jika semua unsur termasuk peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dalam sudut pandang lain, mutu pembelajaran dapat dilihat berdasarkan kualitas input (masukan), proses, dan output (hasil) yang dicapai.

Karakteristik mutu pembelajaran dalam penelitian ini diukur berdasarkan yaitu dimensi proses dan dimensi hasil. Pengukuran mutu pembelajaran berdasarkan dimensi proses dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 7 butir pernyataan. Bobot skor setiap butir antara 1 sampai 5. Secara teoretis, skor mutu pembelajaran berdasarkan dimensi proses bervariasi antara skor minimal 7 sampai maksimal 35. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh deskripsi statistik skor hasil pengukuran mutu pembelajaran berdasarkan dimensi proses untuk setiap kelompok guru.

Secara keseluruhan, data hasil pengukuran mutu pembelajaran berdasarkan dimensi proses bervariasi antara skor minimal 14 sampai skor maksimal 33. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui skor rata-rata 23,95. Perbandingan antara skor rata-rata empirik dengan skor idealnya diperoleh angka 68,43% yang menunjukkan bahwa mutu pembelajaran berdasarkan dimensi proses termasuk dalam kategori "Rendah". Skor rata-rata kelompok A relatif lebih besar dibandingkan kelompok B.

Pengukuran mutu pembelajaran berdasarkan dimensi hasil dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 6 butir pernyataan. Bobot skor setiap butir antara 1 sampai 5. Secara teoretis, skor mutu pembelajaran berdasarkan dimensi hasil akan bervariasi antara skor minimal 6 sampai skor maksimal 30. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh deskripsi statistik skor hasil pengukuran mutu pembelajaran berdasarkan dimensi hasil untuk setiap kelompok guru.

Secara keseluruhan, hasil pengukuran mutu pembelajaran berdasarkan dimensi hasil bervariasi antara skor minimal 9 sampai skor maksimal 28. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui skor rata-rata 19,94. Perbandingan antara skor rata-rata empirik dengan skor idealnya diperoleh angka 66,47% yang menunjukkan bahwa mutu pembelajaran berdasarkan dimensi hasil termasuk dalam kategori "Rendah". Skor rata-rata kelompok A (guru yang memiliki pengalaman mengikuti Diklat) relatif lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata kelompok B (guru yang tidak memiliki pengalaman mengikuti Diklat).

Secara keseluruhan pengukuran mutu pembelajaran dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 13 butir pernyataan. Bobot skor setiap butir antara 1 sampai 5. Secara teoretis, skor kompetensi guru bervariasi antara skor minimal 13 sampai 65. Deskripsi statistik skor hasil pengukuran kompetensi untuk setiap kelompok guru.

Secara keseluruhan, hasil pengukuran mutu pembelajaran bervariasi antara skor minimal 25 sampai skor maksimal 59. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui skor rata-rata 43,69. Perbandingan antara skor rata-rata empirik dengan skor idealnya diperoleh angka 67,52% yang menunjukkan bahwa mutu pembelajaran termasuk dalam

kategori “rendah”. Skor rata-rata kelompok A (guru yang memiliki pengalaman mengikuti Diklat) relatif lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata kelompok B (guru yang tidak memiliki pengalaman mengikuti Diklat).

Pada tahap selanjutnya, dapat dilihat perbandingan skor rata-rata setiap dimensi mutu pembelajaran yang diukur. Memperlihatkan rendahnya mutu pembelajaran pada MTs Negeri di Kabupaten Bekasi baik itu dalam dimensi proses maupun dimensi hasil. Skor penilaian mutu pembelajaran dalam dimensi proses hanya mencapai 68,43% dari kondisi idealnya. Skor penilaian mutu pembelajaran dalam dimensi hasil hanya mencapai 66,47% dari kondisi idealnya. Atas dasar itu, mutu proses dan hasil pembelajaran pada MTs Negeri di Kabupaten Bekasi harus lebih ditingkatkan.

b. Motivasi Guru dalam Rangka Peningkatan Mutu Pembelajaran

Motivasi guru merupakan kekuatan internal yang ada dalam dirinya sehingga memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha maksimal sehingga mencapai keberhasilan dalam melaksanakan peran sebagai pendidik. Motivasi merupakan faktor individual yang mendasari perilaku untuk melakukan upaya dalam mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk memberikan perhatian, mengerahkan kemampuan dalam melaksanakan upaya sesuai dengan perannya sebagai pendidik. Motivasi dapat diwujudkan melalui intensitas usaha serta kesediaan melaksanakan aktivitas sesuai tuntutan pekerjaan sehingga mendorong peningkatan mutu atau keberhasilan tugas.

Karakteristik motivasi guru dalam penelitian ini diukur berdasarkan lima indikator yaitu: (1) keinginan mencapai tujuan, (2) upaya memenuhi standar, (3) keinginan untuk mengembangkan diri, (4) membina hubungan dengan orang lain, serta (5) ketekunan dalam melaksanakan tugas. Pengukuran motivasi berdasarkan indikator keinginan mencapai tujuan dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 4 butir pernyataan. Bobot skor setiap butir antara 1 sampai 5. Secara teoretis, skor indikator keinginan mencapai tujuan bervariasi antara skor minimal 4 sampai skor maksimal 20. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh deskripsi statistik skor hasil pengukuran motivasi berdasarkan indikator keinginan mencapai tujuan untuk setiap kelompok guru.

Secara keseluruhan, hasil pengukuran motivasi berdasarkan indikator keinginan mencapai tujuan bervariasi antara skor minimal 8 sampai skor maksimal 20. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui skor rata-rata 15,61. Perbandingan antara skor rata-rata empirik dengan skor idealnya diperoleh angka 78,05% yang menunjukkan bahwa motivasi guru berdasarkan indikator keinginan mencapai tujuan termasuk dalam kategori “Sedang”. Skor rata-rata kelompok A (guru yang memiliki pengalaman mengikuti Diklat) relatif hampir sama dibandingkan dengan skor rata-rata kelompok B (guru yang tidak memiliki pengalaman mengikuti Diklat).

Pengukuran motivasi berdasarkan indikator upaya memenuhi standar dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 5 butir pernyataan. Bobot skor setiap butir antara 1 sampai 5. Secara teoretis, skor indikator upaya memenuhi standar berva-

riasi antara skor minimal 5 sampai 25. Deskripsi statistik skor hasil pengukuran motivasi berdasarkan indikator upaya memenuhi standar untuk setiap kelompok guru.

Hasil pengukuran motivasi berdasarkan indikator upaya memenuhi standar bervariasi antara skor minimal 10 sampai skor maksimal 25. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui skor rata-rata 19,44. Perbandingan antara skor rata-rata empirik dengan skor idealnya diperoleh angka 77,66% yang menunjukkan bahwa motivasi berdasarkan indikator upaya memenuhi standar termasuk kategori "Sedang". Skor rata-rata kelompok A (guru yang memiliki pengalaman mengikuti Diklat) relatif hampir sama dibandingkan skor rata-rata kelompok B (guru yang tidak memiliki pengalaman mengikuti Diklat).

Pengukuran motivasi berdasarkan indikator keinginan mengembangkan diri dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 5 butir pernyataan. Bobot skor setiap butir antara 1 sampai 5. Secara teoretis, skor indikator keinginan mengembangkan diri bervariasi antara skor minimal 5 sampai 25. Deskripsi statistik skor hasil pengukuran motivasi berdasarkan indikator keinginan mengembangkan diri untuk setiap kelompok guru.

Secara keseluruhan, hasil pengukuran motivasi guru berdasarkan indikator keinginan mengembangkan diri bervariasi antara skor minimal 8 sampai skor maksimal 24. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui skor rata-rata 17,20. Perbandingan antara skor rata-rata empirik dengan skor idealnya diperoleh angka 68,80% yang menunjukkan bahwa motivasi guru berdasarkan indikator keinginan mengembangkan diri termasuk dalam kategori "sedang". Skor rata-rata kelompok A (guru yang memiliki pengalaman mengikuti Diklat) relatif lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata kelompok B (guru yang tidak memiliki pengalaman mengikuti Diklat).

Pengukuran motivasi berdasarkan indikator membina hubungan dengan orang lain dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 5 butir pernyataan. Bobot skor setiap butir antara 1 sampai 5. Secara teoretis, skor indikator membina hubungan dengan orang lain bervariasi antara skor minimal 5 sampai 25. Deskripsi statistik skor hasil pengukuran motivasi berdasarkan indikator membina hubungan dengan orang lain untuk setiap kelompok guru.

Secara keseluruhan, hasil pengukuran motivasi guru berdasarkan indikator membina hubungan dengan orang lain bervariasi antara skor minimal 10 sampai skor maksimal 25. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui skor rata-rata 18,94. Perbandingan antara skor rata-rata empirik dengan skor idealnya diperoleh angka 75,76% yang menunjukkan bahwa motivasi guru berdasarkan indikator membina hubungan dengan orang lain termasuk dalam kategori "sedang". Skor rata-rata kelompok A (guru yang memiliki pengalaman mengikuti Diklat) relatif lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata kelompok B (guru yang tidak memiliki pengalaman mengikuti Diklat).

Pengukuran motivasi berdasarkan indikator ketekunan dalam melaksanakan tugas dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 6 butir pernyataan. Bobot skor setiap butir antara 1 sampai 5. Secara teoretis, skor indikator ketekunan dalam melaksanakan tugas bervariasi antara skor minimal 6 sampai 30. Deskripsi statistik

skor hasil pengukuran motivasi berdasarkan indikator ketekunan melaksanakan tugas untuk setiap kelompok.

Secara keseluruhan, hasil pengukuran motivasi guru berdasarkan indikator ketekunan dalam melaksanakan tugas bervariasi antara skor minimal 12 sampai skor maksimal 30. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui skor rata-rata 23,69. Perbandingan antara skor rata-rata empirik dengan skor idealnya diperoleh angka 78,97% yang menunjukkan bahwa motivasi guru berdasarkan indikator ketekunan dalam melaksanakan tugas termasuk dalam kategori “sedang”. Skor rata-rata kelompok A (guru yang memiliki pengalaman mengikuti Diklat) relatif lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata kelompok B (guru yang tidak memiliki pengalaman mengikuti Diklat).

Secara keseluruhan pengukuran motivasi guru dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 25 butir pernyataan. Bobot skor setiap butir antara 1 sampai 5. Secara teoretis, skor motivasi guru bervariasi antara skor minimal 25 sampai 125. Deskripsi statistik skor hasil pengukuran motivasi untuk setiap kelompok guru.

Secara keseluruhan, hasil pengukuran motivasi guru bervariasi antara skor minimal 51 sampai skor maksimal 121. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui skor rata-rata 94,88. Perbandingan antara skor rata-rata empirik dengan skor idealnya diperoleh angka 75,90% yang menunjukkan bahwa motivasi guru termasuk dalam kategori “sedang”. Skor rata-rata kelompok A (guru yang memiliki pengalaman mengikuti Diklat) relatif lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata kelompok B (guru yang tidak memiliki pengalaman mengikuti Diklat).

Pada tahap selanjutnya, dapat dilihat perbandingan skor rata-rata setiap indikator motivasi guru yang diukur dalam penelitian ini. Memperlihatkan skor tertinggi ditunjukkan oleh indikator ketekunan melaksanakan tugas yaitu 78,97%. Skor terendah ditunjukkan oleh indikator keinginan mengembangkan diri yaitu 68,80%.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi guru MTs Negeri di Kabupaten Bekasi perlu ditingkatkan, baik itu yang terkait dengan pelaksanaan tugas, pengembangan diri, atau pembinaan hubungan dengan orang lain. Peningkatan motivasi guru yang terkait dengan pelaksanaan tugas adalah membangkitkan semangat guru untuk melakukan upaya dalam mencapai tujuan pekerjaan, memenuhi standar pekerjaan, serta kesungguhan atau ketekunan dalam bekerja. Peningkatan motivasi guru yang terkait dengan pengembangan diri adalah membangkitkan semangat melakukan upaya meningkatkan kompetensi dan karir sebagai pendidik. Peningkatan motivasi guru dalam membina hubungan dengan orang lain adalah dengan membangkitkan semangat melakukan kerjasama baik itu dalam pelaksanaan tugas ataupun pengembangan diri.

Gambaran umum tentang motivasi guru MTs Negeri di Kabupaten Bekasi menunjukkan bahwa motivasi guru perlu ditingkatkan. Pada sisi lain mutu pembelajaran pada MTs Negeri di Kabupaten Bekasi baik itu dalam dimensi proses maupun dimensi hasil juga relatif rendah.

c. Kompetensi Pedagogik Guru dalam Rangka Peningkatan Mutu Pembelajaran

Di samping motivasi guru kompetensi guru juga merupakan aspek penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah atau madrasah. Setiap guru wajib memenuhi kualifikasi dan juga menguasai kompetensi sebagai pendidik sebagai modal dasar dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi guru merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan pemikiran dan tindakan. Kompetensi guru dapat pula dipandang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas sebagai pendidik.

Karakteristik kompetensi guru dalam penelitian ini hanya diukur berdasarkan dimensi kompetensi pedagogik. Pengukuran kompetensi pedagogik dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 8 butir pernyataan. Bobot skor untuk setiap butir antara 1 sampai 5. Secara teoretis, skor kompetensi pedagogik guru bervariasi antara skor minimal 8 sampai 40. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh deskripsi statistik skor hasil pengukuran kompetensi pedagogik untuk setiap kelompok guru.

Secara keseluruhan, hasil pengukuran kompetensi pedagogik guru bervariasi antara skor minimal 18 sampai skor maksimal 40. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui skor rata-rata 30,39. Perbandingan antara skor rata-rata empirik dengan skor idealnya diperoleh angka 75,98% yang menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru termasuk kategori "Sedang". Skor rata-rata kelompok A (guru yang memiliki pengalaman mengikuti Diklat) relatif lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata kelompok B (guru yang tidak memiliki pengalaman mengikuti Diklat).

Berdasarkan deskripsi data di atas dapat dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik guru MTs Negeri di Kab. Bekasi masih perlu ditingkatkan. Kompetensi pedagogik menyangkut kemampuan guru mengelola pembelajaran meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan potensi peserta didik. Gambaran umum tentang kompetensi pedagogik guru MTs Negeri di Kabupaten Bekasi menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru madrasah perlu ditingkatkan. Pada sisi lain mutu pembelajaran relatif masih rendah.

d. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru Terhadap Mutu Pembelajaran

Analisis kuantitatif pengaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap mutu pembelajaran dilakukan dengan menguji beda semua variabel pada kelompok A (kelompok yang mengikuti Diklat) dengan kelompok B (kelompok yang belum mengikuti Diklat). Jika variabel-variabel tersebut memiliki beda nyata maka analisis akan dilakukan secara per kelompok, tetapi jika variabel-variabel tersebut tidak beda nyata maka analisis akan dilakukan secara bersama.

Dengan demikian, motivasi yang dimiliki guru kelompok A tidak berbeda dengan motivasi yang dimiliki oleh guru kelompok B. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti oleh guru pada kelompok A tidak memberikan dampak terhadap pengembangan motivasi.

Hal ini juga menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti oleh guru tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru.

Hasil analisis data sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti guru tidak memberikan dampak terhadap mutu, motivasi dan kompetensi guru. Hal ini diduga karena:

1. Efektivitas pelatihan yang sangat rendah;
2. System rekrutmen yang tidak akuntabel.

Temuan ini menunjukkan pentingnya revitalisasi system pelatihan guru. Selain itu juga harus dilakukan rekrutmen yang akuntabel.

Adapun analisis pengaruh antara motivasi dan kompetensi terhadap mutu pembelajaran dapat disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Mutu Pembelajaran

Pada analisis di atas tampak bahwa motivasi mempengaruhi mutu pembelajaran dengan persamaan $Pt = 15,2 + 0,302 Mt$. Artinya jika motivasi naik satu satuan maka mutu pembelajaran 0,302 satuan. Hasil pengujian dengan uji F (analisis ragam) menunjukkan pengaruh regresi nyata (nilai p pada regresi kurang dari 0,05). Hasil uji t juga menunjukkan bahwa intersep dan slope nyata. Namun model regresi tersebut memiliki koefisien determinasi yang rendah yaitu 20,5% artinya kemampuan model menerangkan keragaman variabel tak bebas hanya 20,5%.

2. Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Mutu Pembelajaran

Pada analisis di atas tampak bahwa kompetensi pedagogik mempengaruhi mutu pembelajaran dengan persamaan $Pt = 7,28 + 0,258 Kt$. Artinya jika kompetensi naik satu satuan maka mutu pembelajaran naik 0,258 satuan. Hasil uji F (analisis ragam) menunjukkan pengaruh regresi nyata (nilai p pada regresi kurang dari 0,05) Hasil uji t juga menunjukkan slope nyata. Namun model regresi tersebut memiliki koefisien determinasi yang rendah yaitu 21,2% artinya kemampuan model menerangkan keragaman variabel tak bebas hanya 21,2%.

3. Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Motivasi

Pada analisis di atas tampak bahwa kompetensi mempengaruhi motivasi dengan persamaan $Kt = 60,6 + 0,854 Mt$. Artinya jika kompetensi naik satu satuan maka motivasi naik 0,258 satuan. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,6% artinya kemampuan model menggambarkan keragaman peubah tak bebas sebesar 51,6%. Hasil pengujian dengan uji F (analisis ragam) menunjukkan pengaruh regresi nyata (nilai p pada regresi kurang dari 0,05). Hasil uji t juga menunjukkan bahwa intersep dan slope nyata.

4. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Mutu Pembelajaran

Pada analisis regresi secara bersama tersebut tampak bahwa pengaruh regresi nyata (Nilai p pada analisis ragam di bawah 0,05). Hasil uji koefisien regresi juga menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kompetensi pedagogik terhadap mutu pembelajaran nyata (p di bawah 0,05). Meskipun nyata namun motivasi dan kompetensi belum mampu memprediksi mutu pembelajaran dengan baik karena koefisien determinasinya hanya 20,5%.

5. Pengembangan Motivasi dan Kompetensi Guru dalam Rangka Peningkatan Mutu Pembelajaran

Guru adalah salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah/madrasah. Keberhasilan pendidikan hakikatnya berada di tangan guru, sebab sosok guru memiliki peran strategis yang berada di garda depan proses pendidikan. Eksistensi guru menjadi bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari satu kesatuan sistem pendidikan di sekolah atau madrasah. Mutu pembelajaran memiliki ketergantungan terhadap eksistensi guru sebagai pendidik. Eksistensi guru diwujudkan dengan adanya kekuatan motivasi dan penguasaan kompetensi guru.

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa mutu pembelajaran dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi dan kompetensi guru. Dengan demikian, diperlukan strategi pengembangan motivasi dan kompetensi guru. Uraian berikut ini menjelaskan kondisi empirik peningkatan motivasi dan kompetensi guru berdasarkan empat sudut pandang yaitu menurut guru, kepala madrasah, pengawas madrasah, dan pembina pendidikan di madrasah (Kementrian Agama).

a. Pengembangan Motivasi Guru

Dalam sudut pandang guru, upaya meningkatkan motivasi guru pada dasarnya merupakan upaya internal untuk menumbuhkan suatu keyakinan tentang peran penting dan eksistensi guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru diperoleh informasi sebagai berikut:

Upaya untuk meningkatkan motivasi adalah meyakini bahwa apa yang kita kerjakan adalah salah satu bentuk amal ibadah dan merupakan tugas mulia. Oleh karena itu, kita akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan tugas-tugas dengan penuh keikhlasan. Pada sisi lain, guru juga memiliki tanggung jawab moral untuk membentuk karakter siswa sesuai dengan tujuan pendidikan. Tujuan tersebut hanya dapat dicapai melalui kesadaran serta semangat kerja yang tinggi dari guru itu sendiri.

Di samping adanya kesadaran internal yang dimiliki oleh guru, peningkatan motivasi guru dapat dilakukan melalui pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah, pengawas madrasah, dan lembaga pembina madrasah. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru dan kepala madrasah diperoleh informasi tentang peningkatan motivasi guru oleh kepala madrasah yaitu sebagai berikut:

Pertama, kepala madrasah dapat meningkatkan motivasi guru melalui bimbingan pelaksanaan tugas dan pemecahan masalah. Bimbingan pelaksanaan tugas dilakukan dengan cara memberikan pemahaman yang jelas tentang uraian tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan guru. Pada tahap selanjutnya, guru diminta menyusun program kerja sehingga guru memiliki kesempatan menetapkan tujuan atau sasaran kerja yang dicapainya. bimbingan pemecahan masalah dilakukan dengan melibatkan guru dalam memecahkan masalah baik itu masalah yang dihadapi individu ataupun kelompok. Bentuk keterlibatan guru dalam pemecahan masalah antara lain memberikan kesempatan, meminta partisipasi, dan memberikan tanggungjawab untuk merumuskan/mengambil langkah-langkah penyelesaian suatu masalah.

Kedua, kepala madrasah dapat meningkatkan motivasi guru melalui distribusi tugas dan tanggung jawab. Pemberian tugas dilakukan melalui penyesuaian jenis tugas dengan kemampuan. Tugas yang diberikan adalah tugas yang menantang sehingga me-

nuntut peningkatan kemampuan guru dalam pelaksanaannya. Dalam pemberian tugas, guru diberi kepercayaan penuh untuk melaksanakannya serta mendapat pengakuan dan penghargaan atas keberhasilannya. Pemberian tanggung jawab dapat dilakukan dengan menjelaskan tanggung jawab setiap guru. Atas tugas tersebut guru diberi kepercayaan pada guru untuk merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, termasuk mengembangkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugasnya.

Ketiga, kepala madrasah dapat meningkatkan motivasi guru melalui penilaian kinerja diikuti dengan pemberian umpan balik. Penilaian yang dilakukan diarahkan pada proses pengumpulan informasi tentang proses dan hasil kerja yang dicapai. Umpan balik yang diberikan dapat dilakukan dengan menginformasikan serta mendiskusikan hasil penilaian kinerja, tahap selanjutnya memberikan masukan dan saran baik itu untuk perbaikan atau peningkatan kinerja. Di samping itu, diberikan umpan balik baik itu dalam bentuk penghargaan (*reward*) ataupun hukuman (*punishment*) sesuai dengan kinerja yang ditunjukkan guru.

Pihak lain yang juga berpotensi meningkatkan motivasi guru adalah pengawas madrasah. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru dan pengawas madrasah diperoleh informasi tentang upaya peningkatan motivasi guru oleh pengawas madrasah yaitu:

Pertama: membantu guru dalam mengatasi masalah, mendorong semangat kerja, menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan meningkatkan tanggung jawab guru sebagai pendidik. Melalui peran sebagai pembina/pembimbing yang bertanggung jawab terhadap peningkatan prestasi kerja guru melalui layanan bantuan dalam penyelesaian tugas dan mengatasi masalah.

Kedua: memberikan penilaian kinerja yang obyektif sebagai dasar dalam pemberian umpan balik dan tindakan korektif atas prestasi kerja guru. Dalam memberikan umpan balik, guru mendapatkan informasi tentang kekurangan dan kelebihan. Informasi tersebut dijadikan dasar untuk memotivasi diri.

Dalam kerangka kelembagaan, pihak yang turut berperan dalam meningkatkan motivasi guru madrasah adalah Kantor Kementerian Agama, khususnya di tingkat Kabupaten. Fungsi operasionalnya dilaksanakan oleh Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda). sesuai dengan Pasal 31 Keputusan Menteri Agama No. 373 Tahun 2002, Mapenda mempunyai tugas melakukan pelayanan, dalam bimbingan di bidang penyelenggaraan pendidikan pada madrasah dan pendidikan agama Islam pada sekolah umum serta sekolah luar biasa. Berdasarkan wawancara dengan guru dan Kepala Seksi Mapenda Islam Kabupaten Bekasi diperoleh informasi tentang upaya peningkatan motivasi guru yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

(1) Menyelenggarakan program Diklat yang dapat diikuti oleh guru madrasah; (2) Memberikan penghargaan bagi guru madrasah berprestasi yang disampaikan dalam event atau kegiatan tertentu; (3) Mendorong dan memfasilitasi pengawas madrasah melakukan pembinaan secara rutin kepada guru madrasah; (4) Memberikan peluang pengembangan karir atau promosi jabatan terutama bagi guru madrasah yang berprestasi;

Berdasarkan deskripsi data yang dikemukakan di atas, motivasi guru dapat dikembangkan melalui kekuatan internal dalam bentuk kesadaran serta tanggung jawab moral yang tinggi untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik. Di samping itu, motivasi guru dapat dikembangkan melalui pembinaan eksternal yang dilakukan oleh kepala madrasah, pengawas madrasah, dan lembaga pembina. Prosesnya dilakukan melalui bimbingan dalam pelaksanaan tugas dan pemecahan masalah, pendistribusian tugas dan tanggung jawab, penilaian kinerja diikuti dengan pemberian umpan balik (*reward* dan *punishment*) yang sesuai, menciptakan suasana kerja kondusif, serta memberikan peluang pengembangan karir sesuai dengan prestasi.

b. Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru

Kompetensi pada dasarnya merupakan perangkat pengetahuan dan keterampilan yang dapat dipelajari baik itu secara mandiri atau difasilitasi oleh orang lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru diperoleh informasi tentang pengembangan kompetensi pedagogik secara mandiri yaitu sebagai berikut:

Kompetensi pedagogik: ditingkatkan melalui keterlibatan dalam kegiatan MGMP, *workshop*, diklat, seminar, kegiatan ilmiah lain, serta kegiatan belajar mandiri melalui berbagai buku sumber yang terkait dengan bidang tugas sebagai guru/pendidik.

Sebagai pimpinan atau atasan langsung, kepala madrasah berpotensi mendorong peningkatan kompetensi pedagogik guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru dan kepala madrasah diperoleh informasi tentang peningkatan kompetensi pedagogik guru oleh kepala madrasah yaitu sebagai berikut:

Kompetensi pedagogik dan profesional guru ditingkatkan melalui upaya antara lain: (1) mengirim guru untuk mengikuti berbagai program pelatihan, penataran, lokakarya, *workshop*, dan seminar; (2) mengadakan kegiatan sosialisasi kebijakan pemerintah dengan mendatangkan narasumber misalnya dengan bantuan pengawas madrasah; (3) mendorong dan memfasilitasi guru melanjutkan studi lanjutan agar sesuai tuntutan pemerintah yaitu berkualifikasi minimal S₁; (4) mengadakan studi banding ke sekolah/madrasah lain yang dipandang lebih maju; (5) berupaya melengkapi sarana prasana pendidikan serta media penunjang kegiatan pembelajaran yang dapat dimanfaatkan guru; (6) memberikan penghargaan pada guru yang berprestasi.

Sesuai peran sebagai supervisor, pengawas madrasah juga turut mendorong pengembangan kompetensi pedagogik guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru dan pengawas madrasah diperoleh informasi sebagai berikut:

Kompetensi pedagogik dan profesional guru ditingkatkan melalui upaya antara lain: (1) pembinaan/supervisi yang dilaksanakan secara berkala pada setiap madrasah meliputi pembinaan dalam menyusun program pembelajaran, memilih metode pembelajaran, serta melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar; (2) pemberdayaan kelompok kerja guru (MGMP) sebagai media untuk saling bertukar pengalaman dan informasi tentang perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dalam bidang pembelajaran; (3) mengadakan pelatihan sebagai upaya peningkatan penguasaan materi pelajaran serta memberikan bimbingan teknis dalam proses pembelajaran. Kompetensi kepribadian dan sosial ditingkatkan melalui upaya antara lain: (1) memberikan

pemahaman yang utuh tentang kode etik guru serta aplikasinya dalam kehidupan sehari-hari; (2) pembinaan disiplin, etika profesi, dan percaya diri dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Pihak lain yang juga berperan dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru madrasah adalah Kantor Kementerian Agama melalui Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama (Mapenda) Islam. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru dan Kepala Seksi Mapenda Islam Kabupaten Bekasi diperoleh informasi tentang upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru yaitu sebagai berikut:

Kompetensi pedagogik dan profesional guru ditingkatkan melalui upaya antara lain: (1) memfasilitasi terselenggaranya kegiatan ilmiah yang dapat dijadikan media peningkatan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran atau penguasaan materi pelajaran antara lain *Lesson Study*, Diklat, *workshop*, seminar, bimbingan teknis, dan kegiatan lainnya; (2) meningkatkan kualitas pembinaan yang dilakukan oleh pengawas madrasah.

Berdasarkan deskripsi data yang telah dikemukakan di atas, kompetensi pedagogik guru dapat dikembangkan melalui upaya internal dalam bentuk kegiatan belajar mandiri yang dilakukan guru. Di samping itu, kompetensi pedagogik guru dapat dikembangkan melalui upaya eksternal yang dilakukan oleh kepala madrasah, pengawas madrasah, dan lembaga pembina. Prosesnya dilakukan melalui supervisi dan pengawasan, pemberdayaan kelompok kerja guru, fasilitasi kegiatan ilmiah (Diklat, *workshop*, seminar, bimbingan teknis, dan kegiatan sejenis lainnya).

c. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru

Hasil penelitian sebelumnya memberikan penjelasan bahwa Diklat merupakan salah satu alternatif yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Pada sisi lain, pelaksanaan Diklat dapat memberikan efek tidak langsung terhadap peningkatan motivasi guru. Terkait dengan hal tersebut dilakukan pengumpulan data mengenai manfaat Diklat terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru serta peningkatan mutu pembelajaran.

Dalam praktek pembinaan guru MTs Negeri di Kabupaten Bekasi, tidak semua guru mendapat kesempatan mengikuti Diklat. Artinya tidak semua guru memiliki peluang meningkatkan kompetensi melalui Diklat. Berdasarkan hasil wawancara terhadap guru yang pernah mengikuti Diklat, dapat diidentifikasi manfaat Diklat dalam meningkatkan kompetensi pedagogik yaitu sebagai berikut:

Manfaat diklat dalam meningkatkan kompetensi pedagogik antara lain bertambahnya pengetahuan/keterampilan tentang strategi, metode, dan teknik pembelajaran serta lebih mengenal inovasi baru dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara selanjutnya dapat dikemukakan pendapat guru terhadap Diklat yang pernah diikutinya.

Secara umum, materi Diklat yang diikuti relevan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Hal ini ditunjukkan oleh keterkaitan antara mata pelajaran yang diampu dengan materi Diklat yang disampaikan serta keterkaitan antara keterampilan mengajar yang dibutuhkan dengan materi Diklat. Diklat yang diikuti tidak hanya ter-

fokus pada penguataan pengetahuan tentang materi pelajaran tapi juga tentang cara mengajarkannya. Dengan kata lain, Diklat yang diikuti cukup mendukung pelaksanaan tugas guru.

Kondisi yang digambarkan di atas tentunya tidak dirasakan oleh guru yang tidak pernah mengikuti Diklat. Persoalan yang terjadi pada MTs Negeri di Kabupaten Bekasi, tidak semua guru memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Diklat. Artinya, masih ada keragaman penguasaan kompetensi pedagogik dalam melaksanakan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat berdasarkan sejumlah perbedaan antara mutu pembelajaran yang dicapai guru yang pernah mengikuti Diklat dengan guru yang tidak pernah mengikuti Diklat. Hasil wawancara dengan siswa menunjukkan adanya kecenderungan guru yang pernah mengikuti Diklat mengajar lebih baik dibandingkan dengan guru yang tidak pernah mengikuti Diklat.

Berdasarkan data yang ditemukan di lapangan dapat diidentifikasi sejumlah persoalan tentang ketercapaian mutu proses pembelajaran yang dihadapi oleh guru yang tidak pernah mengikuti diklat antara lain sebagai berikut:

Pertama: kesulitan dalam menghadapi perbedaan kemampuan siswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran. *Kedua*: kesulitan dalam menyajikan materi-materi pelajaran yang dianggap sulit oleh siswa. *Ketiga*, kesulitan menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi terutama metode-metode baru pembelajaran karena keterbatasan pengetahuan dan keterampilan mengenai perkembangan teknologi pendidikan/pembelajaran.

Melalui Diklat, guru diharapkan mampu mengerahkan dan mandayagunakan faktor-faktor yang terkait dengan pendidikan sehingga tercipta proses pembelajaran yang bermutu. Berdasarkan fakta yang terungkap di lapangan, manfaat Diklat bagi guru terkait pelaksanaan tugas antara lain: (1) membantu para guru membuat keputusan dengan lebih baik tentang metode yang tepat untuk digunakan dalam pembelajaran; (2) meningkatkan kemampuan guru menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri dengan bekal pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui Diklat; (3) internalisasi faktor-faktor motivasi yang mendorong semangat kerja guru; serta (4) timbulnya dorongan dalam diri guru untuk terus meningkatkan kompetensi dalam bekerja.

Didasari oleh kompleksitas tugas yang dihadapi oleh guru, diperlukan upaya untuk selalu meng-*update* pengetahuan, wawasan, keterampilan guru menuju kepada pengembangan profesi guru secara berkelanjutan. Atas dasar itu, dalam rangka mencapai mutu pembelajaran yang baik guru harus ditingkatkan kemampuannya. Diklat guru adalah kebutuhan mendasar untuk terus berkembang menjadi guru yang kreatif dan inovatif. Karena dengan Diklat, guru akan dipacu untuk terus berubah lebih baik dengan terus belajar, membaca buku, melakukan penelitian tindakan kelas sehingga setiap hari muncul produk baru dan ide baru yang berpotensi mendukung peningkatan mutu pembelajaran.

Secara umum, tujuan Diklat guru adalah menyediakan guru bermutu dalam sehingga mampu mengemban tugas, mewujudkan perubahan, pertumbuhan dan pempa-

ruan dalam proses pendidikan/ pembelajaran. Diklat guru merupakan bagian integral manajemen pendidikan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga pada gilirannya guru dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Diklat guru mengandung makna bahwa setelah mengikuti kegiatan tersebut guru akan terdorong motivasinya memperbaiki kinerja, cara pembelajaran atau penyegaran ilmu dan informasinya. Atas dasar itu, dengan adanya Diklat yang diikuti oleh guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerjanya, dapat mengembangkan kepribadian, penampilan kerja, mengembangkan karir, serta perilakunya menjadi efektif dan guru akan menjadi lebih berkompeten.

Relevan dengan kebutuhan tersebut terdapat ragam diklat yang dapat diikuti guru dalam rangka peningkatan kompetensinya yaitu sebagai berikut: [17] Pertama: *Inhouse training* (IHT), adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru kepada guru lain. Melalui strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.

Kedua: Program magang, adalah pelatihan yang dilaksanakan di institusi/industri yang relevan dalam meningkatkan kompetensi guru. Program magang dipilih sebagai alternatif pembinaan dengan alasan bahwa keterampilan tertentu memerlukan pengalaman nyata.

Ketiga: kemitraan sekolah, dapat dilaksanakan bekerjasama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu. Pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah. Pembinaan melalui mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra dapat dimanfaatkan oleh guru yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Keempat: belajar jarak jauh, dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya. Pembinaan melalui belajar jarak jauh dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua guru terutama di daerah terpencil dapat mengikuti pelatihan di tempat-tempat pembinaan yang ditunjuk seperti di ibu kota kabupaten atau di propinsi.

Kelima: pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, dilaksanakan di P4TK dan atau LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus (spesialisasi) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu.

Keenam: Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya, dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti

melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain sebagainya.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap **Error! Not a valid link.** dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

Pertama: motivasi guru MTs Negeri di Kab. Bekasi termasuk kategori sedang dalam arti perlu ditingkatkan baik itu yang terkait dengan pelaksanaan tugas, pengembangan diri, ataupun membina hubungan dengan orang lain. Peningkatan motivasi dalam pelaksanaan tugas adalah membangkitkan semangat mencapai tujuan pekerjaan, memenuhi standar pekerjaan, serta kesungguhan atau ketekunan dalam bekerja. Peningkatan motivasi dalam pengembangan diri adalah membangkitkan semangat melakukan upaya meningkatkan kompetensi dan karir sebagai pendidik. Peningkatan motivasi guru dalam membina hubungan dengan orang lain adalah membangkitkan semangat untuk melakukan kerjasama dalam pelaksanaan tugas dan pengembangan diri. Hasil analisis selanjutnya menunjukkan terdapat hubungan positif antara motivasi guru dengan mutu pembelajaran. Makin tinggi motivasi guru maka makin tinggi mutu pembelajaran. Motivasi guru yang tinggi akan membuat guru bekerja lebih baik untuk mencapai mutu proses dan hasil pembelajaran yang lebih baik. Atas dasar itu, mutu pembelajaran dapat ditingkatkan melalui upaya peningkatan motivasi guru. Hasil analisis selanjutnya, tidak ada perbedaan nyata antara kelompok guru yang mengikuti pelatihan dengan kelompok guru yang belum mengikuti pelatihan dalam hal motivasi, kompetensi dan mutu pembelajaran. Atas dasar itu, perlu dikembangkan desain program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dapat meningkatkan motivasi, kompetensi dan mutu pembelajaran.

Kedua: kompetensi pedagogik guru MTs Negeri di Kab. Bekasi termasuk kategori sedang dalam arti masih perlu ditingkatkan. Kompetensi pedagogik menyangkut kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Hasil analisis selanjutnya menunjukkan terdapat hubungan positif antara kompetensi pedagogik guru dengan mutu pembelajaran. Makin tinggi kompetensi pedagogik maka makin tinggi mutu pembelajaran. Kompetensi pedagogik yang tinggi membuat guru bekerja lebih baik untuk mencapai mutu proses dan hasil pembelajaran yang lebih baik pula. Atas dasar itu, dapat dikemukakan bahwa mutu pembelajaran dapat ditingkatkan melalui upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru.

Ketiga: strategi pengembangan motivasi guru dapat dilakukan melalui pengembangan motivasi internal dan eksternal. Pengembangan motivasi internal adalah upaya penguatan motivasi intrinsik yang terpusat pada individu guru. Penguatan motivasi intrinsik dilakukan melalui pendekatan job enlargement (perluasan pekerjaan) dan job enrichment (pengayaan pekerjaan). Strategi pengembangan kompetensi pedagogik guru dilakukan melalui pendekatan berbasis individu dan berbasis intitusi. Pendekatan berbasis individu adalah pengembangan diri guru untuk meningkatkan kemampuan sebagai pendidik yang dilakukan secara mandiri atau bekerja sama dengan guru lain. Pen-

dekatan institusi adalah upaya pembinaan oleh madrasah atau lembaga pembina melalui kegiatan supervisi/pengawasan yang dilakukan oleh kepala/pengawas madrasah, pemberdayaan, serta penyelenggaraan kegiatan ilmiah.

References

- [1] Muhammad Ali dkk., *Mutu Pendidikan Madrasah: Kajian Utama*, Jakarta: Kementerian Agama RI, 2011, hlm. 8.
- [2] Departemen Agama RI, *Grand Desain Pengembangan Madrasah*, (Online). http://www.pendis.kemenag.go.id/madrasah/ebook/00003/Bab_3.pdf. 7 Maret 2011.
- [3] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 17 ayat 2 dan pasal 18 ayat 3.
- [4] Muljani A. Nurhadi dkk. *Pengembangan Sub Sektor Madrasah*, Jakarta: Departemen Agama RI, 2003, hlm. 31.
- [5] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional, Pasal 28 ayat 1, 2 dan 3.
- [6] *Data Guru Madrasah Tahun 2011/2012*, Bekasi: Kantor Kementerian Agama RI, Kabupaten Bekasi.
- [7] Abd. Rachman Assegaf, *Analisis Kebijakan Sertifikasi Guru Madrasah dalam Jabatan* (Online). http://www.puslitjaknov.org/data/file/2008/makalah_peserta/17_Abd%20Rachaman%20Assegaf.pdf. 1 April 2011.
- [8] Damanhuri, A., Mujahidin, E., Hafidhuddin, D., 2013. Inovasi Pengelolaan Pesantren dalam Menghadapi Persaingan di Era Globalisasi. *Jurnal Ta'dibuna*: 2(1): 17-37
- [9] Darwis, Mujahidin, E., Ibdalsyah. 2013. Pemahaman Pekerja Muslimah Terhadap Fiqih Thaharah dan Shalat dalam Madzhab Syafi'i. *Jurnal Ta'dibuna*: 2(2): 49-63
- [10] Mujahidin, E. 2005. *Pesantren Kilat: Alternatif Pendidikan Agama Di Luar Sekolah*. Jakarta: Pustaka al-Kautsar
- [11] Rosyadi, A.R., Mujahidin, E., Muchtar, A. 2013. Kebijakan Pemerintah Daerah tentang Wajib Belajar Madrasah Diniyah Awaliyah di Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ta'dibuna*: 2(1): 1-16