

ORIENTASI PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PROFESI GURU DI MADRASAH

Saiful Arif

Jurusan Tarbiyah STAIN Pamekasan

Email: saifularif1267@gmail.com

Abstrak: Profesionalisme guru di madrasah perlu untuk selalu dibina dan dikembangkan. Pembinaan dan pengembangan profesi guru di madrasah haruslah diorientasikan pada: (1) berbasis program penelitian, (2) menyiapkan guru untuk menguji dan mengakses kemampuan praktis dirinya, (3) diorganisasikan dengan pendekatan kolegialitas, (4) berfokus pada partisipasi guru dalam proses pembuatan keputusan mengenai isu-isu esensial di lingkungan madrasah, dan (5) membantu guru-guru yang dipandang masih lemah pada beberapa aspek tertentu dari kompetensinya. Dengan demikian, di lingkungan madrasah, kegiatan ini merujuk kepada peluang-peluang belajar (*learning opportunities*) yang didesain secara sengaja untuk membantu pertumbuhan profesional guru.

Kata Kunci: Pembinaan, pengembangan, profesi guru

Abstraction: Teacher's professionalism in madrasah always need to be constructed and developed. The construction and profession development of teacher in madrasah should be oriented: (1) being based on research program, (2) preparing the teachers to test and access the practical ability of theirselves, (3) organization with the approach colleague, (4) focus on the teacher's participation in course of decision making of concerning issue esensial in madrasah, and (5) assisting the teachers which are looked into still be weak at some certain aspect from their competence. Thereby, in madrasah environment, this activity refer to the learning opportunities that it is designed in intend to assist the growth of teacher's professionalism.

Keyword: Construction, development, teacher profession

Pendahuluan

Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di madrasah. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus.¹

Upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kesejahteraan guru tidak terlalu signifikan berpengaruh terhadap pencapaian kualitas pendidikan yang diharapkan. Pemberian tunjangan profesi bagi guru yang telah memiliki predikat sebagai guru profesional tidak sekaligus meningkatkan kompetensi dirinya. Guru bersertifikat secara nasional memiliki kompetensi nilai 44,5 dari skala 100. Guru bersertifikat profesional tak ada bedanya dengan guru lain, kompetensi profesional dan pedagogi dengan ukuran pemerintah sangat rendah. Apalagi guru SD, kompetensinya paling rendah, bahkan kalah dari guru TK.² Kompetensi guru rendah sebenarnya menyebabkan mereka tidak layak untuk mengajar. Dan memang ada banyak faktor yang menyebabkan guru tidak layak mengajar, diantaranya; (1) ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan tingkat keahliannya, (2) rendahnya kompetensi guru, (3) penghargaan terhadap profesi keguruannya masih belum melekat pada mentalitas guru, (4) minimnya fasilitas sarana dan prasarana pendidikan guna menopang proses pembelajaran yang variatif, berkualitas, dan menyenangkan, dan (5) kepala sekolah/madrasah sebagai motor pendidikan di tingkat satuan pendidikan banyak yang kurang memiliki sikap kepemimpinan yang mampu mendorong iklim persekolahan yang kondusif bagi

¹Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Gaung Persada, 2009), hlm. 164.

²Ester Lince Napitupulu dkk., *Menyambut Kurikulum 2013* (Jakarta: PT Kompas Media Nusantara, 2013), hlm. 206-207.

peningkatan mutu lulusan dan prestasi akademik sekolah/madrasah.³

Peningkatan kesejahteraan bagi guru di madrasah seharusnya diimbangi dengan adanya peningkatan kompetensinya. Guru dituntut untuk mengembangkan profesi dirinya. Pengembangan diri adalah kegiatan yang dilakukan guru untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi profesi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu agar mampu melaksanakan tugas pokok dan kewajiban dalam melaksanakan proses pembelajaran/pembimbingan, termasuk pelaksanaan tugas-tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.⁴

Pembinaan dan pengembangan profesional guru, pada realitasnya masih dijumpai adanya masalah. Terdapat kontradiksi di dalam persepsi guru atas program-program peningkatan profesional guru. Para guru cenderung ingin melihat hasilnya yang cepat, sedangkan pembinaan tersebut harus melalui pelaksanaan di lapangan sehingga meminta waktu yang cukup. Terdapat kontradiksi di dalam program pembinaan yang ingin mengumpulkan guru sebanyak mungkin dan oleh sebab itu program-program tersebut bersifat sangat dangkal.⁵

Pada dasarnya guru merupakan jabatan profesi. Sebagai jabatan profesi guru memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.⁶ Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu.

Peningkatan dan pengembangan profesi guru di madrasah pada dasarnya adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang guru. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan

³Amin Haedari, *Kompetensi Guru Sains di Madrasah* (Jakarta: Puslitbang Kehidupan Agama dan Keagamaan Kemenag, 2010), hlm. 31-32.

⁴Nanang Priatna dan Tito Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 201.

⁵Tilaar, *Standarisasi Pendidikan Nasional Suatu Tinjauan Kritis* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), hlm. 89-90.

⁶Martiyono, *Perencanaan Pembelajaran Suatu Pendekatan Praktis Berdasarkan KTSP Termasuk Model Tematik* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012), hlm. 1-2.

merupakan tuntutan yang mutlak. Guru sebagai seorang komunikator harus memiliki syarat, yaitu terampil berkomunikasi, memiliki integritas sikap dan kepribadian, memiliki ilmu pengetahuan, dan sistem sosial budaya. Di samping itu guru senantiasa mengembangkan diri dengan pengetahuan yang mendukung profesionalitasnya dengan ilmu pendidikan, menguasai secara penuh materi yang diajarkan, serta selalu mengembangkan model pembelajaran. Tentunya akan selalu menjadi aktual untuk dibicarakan tentang peningkatan profesionalitas guru termasuk keberadaan guru yang ada di madrasah.

Orientasi Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru

Seorang guru di madrasah dikatakan profesional bila ia memenuhi kualifikasi akademik minimum dan bersertifikat pendidik. Guru yang memenuhi kriteria profesional inilah yang akan mampu menjalankan fungsi utamanya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan proses pendidikan dan pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.⁷ Tentunya tuntutan ini mengharuskan guru untuk menjalani profesionalisasi atau proses menuju derajat profesional yang sesungguhnya secara terus menerus, termasuk kompetensi mengelola kelas.

Profesionalisme guru di madrasah perlu untuk selalu ditingkatkan supaya mereka memiliki kewenangan profesionalisme sesuai dengan tuntutan zaman. Keberadaan guru dituntut lebih kritis dan aktif dalam menjalankan tugasnya. Guru yang profesional mempunyai kepekaan terhadap kebutuhan peserta didiknya dan sanggup mencari jalan keluar dari kesulitan mengajar yang dihadapinya.⁸

⁷ Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3.

⁸ Umiarso dan Imam Gojali, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan* (Yogyakarta: IRCiSoD, 2010), hlm. 203.

Tugas guru sehari-hari melaksanakan layanan pembelajaran kepada peserta didik sesuai dengan sistem kerja yang berlaku, sesuai dengan tujuan pendidikan yang dituangkan ke dalam kurikulum, menyajikannya berdasarkan strategi pembelajaran dan menilai kemajuan untuk mengetahui ketercapaiannya. Bila mereka tidak dikembangkan profesionalismenya, maka akan larut dalam sistem yang rutin, sehingga tidak mustahil akan mengalami kejenuhan dan prestasinya menurun karena kreativitasnya menjadi tidak berkembang.⁹

Di dalam Undang-Undang nomor 74 Tahun 2008 dibedakan antara pembinaan dan pengembangan kompetensi guru yang belum dan yang sudah berkualifikasi S-1 atau D-IV. Pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik bagi guru yang belum memenuhi kualifikasi S-1 atau D-IV dilakukan melalui pendidikan tinggi program S-1 atau program D-IV pada perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan tenaga kependidikan dan/atau program pendidikan nonkependidikan yang terakreditasi.

Orientasi pengembangan dan peningkatan profesi guru di madrasah yang sudah memiliki sertifikat pendidik dilakukan dalam rangka menjaga agar profesionalitasnya tetap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, tuntutan masyarakat, dan perkembangan kejiwaan peserta didiknya. Pengembangan dan peningkatan kompetensi guru dimaksud melalui sistem pembinaan dan pengembangan profesi guru berkelanjutan yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan fungsionalnya.

Orientasi pembinaan dan pengembangan profesi guru di madrasah meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Pembinaan dan pengembangan profesi guru dilakukan melalui jabatan fungsional. Sementara itu, pembinaan dan pengembangan karir meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi jabatan. Upaya pembinaan dan pengembangan karir guru ini harus sejalan dengan jenjang fungsional mereka. Pola pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru tersebut diharapkan dapat

⁹Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 87.

menjadi acuan bagi institusi terkait di dalam pelaksanaan pembinaan profesi dan karir guru.¹⁰

Orientasi pembinaan dan pengembangan guru di madrasah menuju derajat profesional ideal, termasuk dalam kerangka mengelola kelas untuk pembelajaran yang efektif, dilakukan atas dasar prakarsa pemerintah pusat, pemerintah daerah, penyelenggara satuan pendidikan, asosiasi guru, guru secara pribadi, dan lain-lain.¹¹ Namun yang tidak kalah pentingnya adalah prakarsa personal guru untuk menjalani proses profesionalisasi. Kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi guru idealnya dilaksanakan dengan secara sistematis dengan menempuh tahapan-tahapan tertentu, seperti analisis kebutuhan, perumusan tujuan dan sasaran, mendesain program, dan evaluasi program. Ini berarti bahwa kegiatan pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional guru secara berkelanjutan harus dilaksanakan atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang sistematis.¹²

Orientasi pembinaan dan pengembangan profesi guru di madrasah memiliki keterkaitan satu dengan yang lainnya. Pada kegiatan perencanaan, fokus perhatian terpusat pada kebutuhan akan kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan yang diperlukan bagi guru. Penentuan jenis kegiatan pendidikan dan pelatihan ini didasari atas diagnosis mengenai masalah dan tantangan yang dihadapi oleh guru dan satuan pendidikan saat ini, serta kemungkinannya di masa depan termasuk kemungkinan perubahan kebijakan dan strategi kerja keorganisasian. Tujuan serta sasaran pembinaan dan pengembangan profesi guru ini, termasuk dalam kerangka peningkatan kompetensi di bidang manajemen kelas, ditetapkan dengan mencerminkan kondisi yang diinginkan, sekaligus menjadi ukuran keberhasilan program itu.

¹⁰Zainal Aqib dan Elhan Rohmanto, *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah* (Bandung: CV Yrama Widya, 2007), hlm. 155-156.

¹¹Mohammad Rohman dan Sofan Amri, *Manajemen Pendidikan Analisis dan Solusi terhadap Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajaran yang Efektif* (Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya, 2012), hlm. 122-123.

¹²Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm. 80-81.

Perumusan tujuan dan sasaran ini akan menjadi acuan dalam menentukan substansi dan pelaksanaan program, dengan titik tekan pada upaya memenuhi kebutuhan guru dan satuan pendidikan. Evaluasi program dimaksudkan untuk menentukan tingkat keberhasilan program kegiatan yang sudah dilaksanakan, serta kelemahan-kelemahan selama proses penyelenggaraan. Hal ini akan menjadi umpan balik bagi perencanaan kegiatan yang akan datang sehingga diharapkan bisa berjalan dengan efektif dan efisien.

Pembinaan dan pengembangan profesi guru di madrasah haruslah diorientasikan pada: (1) berbasis pada program penelitian, (2) menyiapkan guru untuk menguji dan mengakses kemampuan praktis dirinya, (3) diorganisasikan dengan pendekatan kolegialitas, (4) berfokus pada partisipasi guru dalam proses pembuatan keputusan mengenai isu-isu esensial di lingkungan madrasah, dan (5) membantu guru-guru yang dipandang masih lemah pada beberapa aspek tertentu dari kompetensinya. Dengan demikian, di lingkungan madrasah, kegiatan ini merujuk kepada peluang-peluang belajar (*learning opportunities*) yang didesain secara sengaja untuk membantu pertumbuhan profesional guru.¹³

Orientasi pembinaan dan pengembangan profesi guru di madrasah meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Pembinaan dan pengembangan profesi guru dimaksud dilakukan melalui jabatan fungsional. Dengan demikian, fokus pembinaan dan pengembangan profesi guru terkait dengan empat kompetensi utama yang harus dimilikinya.¹⁴

Orientasi pembinaan dan pengembangan kompetensi pedagogik adalah terdiri atas lima subkompetensi, yaitu memahami peserta didik secara mendalam, merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya. Subkompetensi memahami peserta didik secara

¹³Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada, 2010), hlm. 28-31.

¹⁴Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 322-324.

mendalam memiliki indikator esensial, yaitu memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal-ajar peserta didik. Subkompetensi merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial, yaitu memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, menentukan kompetensi yang ingin dicapai, dan menentukan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih. Subkompetensi melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial, yaitu menata latar (*setting*) pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.¹⁵

Subkompetensi merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial, yaitu merancang dan melaksanakan evaluasi (*assesment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum. Termasuk dalam ranah ini adalah kemampuan guru mengoptimasi berbagai potensi sumberdaya kelas, baik yang berupa fisik maupun situasional. Kompetensi inilah yang dikenal dengan kemampuan guru dalam manajemen kelas. Subkompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensinya, memiliki indikator esensial, yaitu memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non-akademik.¹⁶

Orientasi pembinaan dan pengembangan kompetensi kepribadian adalah terdiri dari lima subkompetensi, yaitu kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, berwibawa, dan berakhlak mulia.

¹⁵Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta: 2010), hlm. 22.

¹⁶Ibid., hlm. 23.

Subkompetensi kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial, yaitu bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma. Subkompetensi kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial, yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru. Subkompetensi kepribadian yang arif memiliki indikator esensial, yaitu menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, madrasah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak. Subkompetensi yang berwibawa memiliki indikator esensial, yaitu memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani. Subkompetensi akhlak mulia dan dapat menjadikan teladan memiliki indikator esensial, yaitu bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong), memiliki perilaku yang diteladani peserta didik. Kepribadian guru akan sangat mewarnai kinerjanya dalam mengelola kelas dan berinteraksi dengan peserta didik.¹⁷

Orientasi pembinaan dan pengembangan kompetensi sosial adalah memiliki tiga subranah. *Pertama*, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial, yaitu berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik. *Kedua*, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan. *Ketiga*, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Interaksi guru dengan peserta didik esensinya adalah interaksi sosial yang meniscayakan kompetensi sosial. Guru yang secara sosial bisa berinteraksi dengan baik kepada peserta didiknya akan menjadi pengelola kelas yang baik selama transformasi pembelajaran.

Orientasi pembinaan dan pengembangan kompetensi profesional adalah terdiri dari dua ranah subkompetensi. *Pertama*, subkompetensi menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi dan memiliki indikator esensial, yaitu memahami materi ajar yang ada

¹⁷Ibid.

dalam kurikulum madrasah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi dan selaras dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antarmata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. *Kedua*, subkompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial, yaitu menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.¹⁸

Orientasi pembinaan dan pengembangan keempat kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional) tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan utuh. Pemilahan menjadi empat ini, semata-mata untuk kemudahan memahaminya. Beberapa ahli mengatakan istilah kompetensi profesional sebenarnya merupakan “payung”, karena telah mencakup semua kompetensi lainnya. Sedangkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih tepat disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar (*disciplinary content*) atau sering disebut bidang studi keahlian. Hal ini mengacu pada pandangan yang menyebutkan bahwa sebagai guru yang berkompoten harus memiliki (1) pemahaman terhadap karakteristik peserta didik (2) penguasaan bidang studi, baik dari sisi keilmuan maupun kependidikan, (3) kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, dan (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan.¹⁹

Orientasi pembinaan dan pengembangan profesi guru di madrasah terkait langsung dengan tugas utamanya. Tugas dan fungsi guru adalah mengembangkan kurikulum, membuat silabus pembelajaran, membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, melakukan kegiatan pembelajaran yang di dalamnya meniscayakan kemampuan mengelola kelas, membuat alat ukur sesuai mata pelajaran, menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampu di kelasnya, menjadi pengawas dalam penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar, menganalisis hasil penelitian pembelajaran, melakukan perbaikan dan pengayaan atau tindak lanjut

¹⁸Ibid., hlm. 24.

¹⁹Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru*, hlm. 8-12.

dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi, serta melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi madrasah sesuai dengan jenjangnya.

Semua guru memiliki hak yang sama untuk mengikuti kegiatan pembinaan dan pengembangan profesinya. Program ini berfokus pada empat kompetensi di atas. Namun demikian, kebutuhan guru akan program pembinaan dan pengembangan profesi beragam sifatnya. Kebutuhan dimaksud dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu pemahaman tentang konteks pembelajaran, pengetahuan penguasaan materi, pengembangan metode mengajar, Inovasi pembelajaran, dan pengamalan tentang teori-teori terkini.²⁰ Dilihat dari sisi guru secara individu, mereka yang akan mengikuti kegiatan pembinaan dan pengembangan ini dikelompokkan menjadi empat kategori. *Pertama*, guru yang memerlukan promosi kenaikan jabatan fungsional. *Kedua*, guru yang belum mencapai standar kinerja berdasarkan penilaian kinerja (*underperformance teachers*). *Ketiga*, guru yang bermasalah, terutama dilihat dimensi sosial, moral, dan kepribadian. *Keempat* Guru yang memerlukan pembinaan dan pengembangan profesi secara berkelanjutan.²¹

Orientasi pembinaan dan pengembangan profesi guru di madrasah dilaksanakan atas dasar prinsip umum dan prinsip khusus. Prinsip umum pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru meliputi: *pertama*, diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa. *Kedua*, diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan guru yang berlangsung sepanjang hayat. *Ketiga*, diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas guru dalam proses pembelajaran. *Keempat*, diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.²²

²⁰Rusman, *Manajemen Kurikulum*, hlm. 325.

²¹Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Prenada Media: 2003), hlm. 142-145.

²²Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, hlm. 28.

Sedangkan prinsip khusus atau operasional orientasi pembinaan dan pengembangan profesi dan karir di antaranya adalah:

1. Ilmiah, dimana keseluruhan materi dan kegiatan yang menjadi muatan dalam kompetensi dan indikator harus benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan.
2. Relevan, dimana rumusannya berorientasi pada tugas pokok dan fungsi guru sebagai pendidik profesional, yakni memiliki kompetensi kepribadian, sosial, profesional dan pedagogik.
3. Sistematis, dimana setiap komponen dalam kompetensi jabatan guru berhubungan secara fungsional dalam mencapai kompetensi.²³
4. Konsisten, dimana adanya hubungan yang ajeg dan taat asas antara kompetensi dan indikator.
5. Aktual dan kontekstual yakni rumusan kompetensi dan indikator dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
6. Fleksibel, dimana rumusan kompetensi dan indikator dapat berubah sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.
7. Demokratis, dimana setiap guru memiliki hak dan peluang yang sama untuk diberdayakan melalui proses pembinaan dan pengembangan profesionalitasnya, baik secara individual maupun instusional.²⁴
8. Obyektif, dimana setiap guru dibina dan dikembangkan profesi dan karirnya dengan mengacu kepada hasil penilaian yang dilaksanakan berdasarkan indikator-indikator terukur dari kompetensi profesinya.
9. Komprehensif, dimana setiap guru dibina dan dikembangkan profesi dan karirnya untuk mencapai kompetensi profesi dan kinerja yang bermutu dalam memberikan layanan pendidikan dalam rangka membangun generasi yang memiliki pengetahuan, memiliki kemampuan atau kompetensi, mampu menjadi dirinya sendiri, dan bisa menjalani hidup bersama orang lain.
10. Memandirikan, dimana setiap guru secara terus menerus diberdayakan untuk mampu meningkatkan kompetensinya secara

²³Ibid., hlm.29.

²⁴Ibid.

berkesinambungan, sehingga memiliki kemandirian profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsi profesinya.

11. Profesional, dimana pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan dengan mengedepankan nilai-nilai profesionalitas.
12. Bertahap, dimana pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan secara bertahap agar guru benar-benar mencapai puncak profesionalitas.²⁵

Bentuk Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru di Madrasah

Bentuk pembinaan dan pengembangan profesi guru di madrasah dapat dilaksanakan melalui:

1. Kemitraan madrasah, kegiatan melalui kemitraan madrasah dapat dilaksanakan antara madrasah yang baik dengan yang kurang baik, antara madrasah negeri dengan madrasah swasta, dan sebagainya. Jadi, pelaksanaannya dapat dilakukan di madrasah atau di tempat mitra madrasah. Pembinaan lewat mitra madrasah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra, misalnya, di bidang manajemen madrasah atau manajemen kelas.
2. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, pelatihan jenis ini dilaksanakan di lembaga-lembaga pelatihan yang diberi wewenang, dimana program disusun secara berjenjang mulai dari jenjang ibtidaiyah, tsanawiyah, dan aliyah. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu.
3. Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya. Kursus singkat dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kemampuan guru dalam beberapa kemampuan seperti kemampuan melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain sebagainya.
4. Pembinaan internal oleh madrasah. Pembinaan internal dilaksanakan oleh kepala madrasah dan guru-guru yang memiliki

²⁵Ibid., hlm. 30.

kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya.

5. Pendidikan lanjut, pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru. Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar atau ijin belajar, baik di dalam maupun di luar negeri bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut ini akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi.
6. Diskusi masalah-masalah pendidikan. Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik diskusi sesuai dengan masalah yang dialami di madrasah. Melalui diskusi berkala diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di madrasah ataupun masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan karirnya.
7. Penelitian. Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen ataupun jenis yang lain dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran.
8. Penulisan buku/bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis guru dapat berbentuk diktat, buku pelajaran, modul, Lembar Kerja Siswa (LKS) ataupun buku dalam bidang pendidikan.
9. Pembuatan media pembelajaran. Media pembelajaran yang dibuat guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik atau animasi pembelajaran.
10. Diklat fungsional guru. Diklat fungsional bagi guru adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan atau pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu.
11. Kegiatan kolektif guru. Kegiatan kolektif guru adalah kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau untuk mengikuti kegiatan bersama yang dilakukan guru yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru yang bersangkutan, seperti mengikuti lokakarya atau kegiatan kelompok/musyawarah kerja guru atau *in house training* untuk penyusunan perangkat kurikulum, pengembangan media pembelajaran, seminar,

workshop, simposium, dan atau pertemuan ilmiah lainnya. Pengikutsertaan guru dalam pertemuan ilmiah dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan bagi peningkatan profesionalitas guru. Kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Penutup

Pembinaan dan pengembangan profesi guru di madrasah merupakan keharusan untuk dilakukan. Guru menjadi pilar yang sangat penting dalam peningkatan kualitas pendidikan. Tanpa adanya peningkatan dan pengembangan kompetensi guru tidak akan pernah terwujudkan cita-cita luhur pendidikan yang diinginkan bersama. *Wa Allâh a'lam bi al-Shawâb.**

Daftar Pustaka

- Aqib, Zainal dan Elham Rohmanto. *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*. Bandung: CV. Irama Widya, 2007.
- Danim, Sudarwan. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Haedari, Amin. *Kompetensi Guru Sains di Madrasah*. Jakarta: Puslitbang Kehidupan Agama dan Keagamaan Kemenag, 2010.
- Martiyono. *Perencanaan Pembelajaran Suatu Pendekatan Praktis Berdasarkan KTSP Termasuk Model Tematik*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012.
- Mukhtar, Iskandar. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada, 2009.
- Nata, Abuddin. *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media, 2003.
- Napitupulu, Lince, et.al. *Menyambut Kurikulum 2013*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2013.

- Priatna, Nanang dan Titi Sukamto. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Rohman, Muhammad dan Sofan Amri. *Manajemen Pendidikan Analisis dan Solusi Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajaran Yang Efektif*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Rusman. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Suhardan, Dadang. *Supervisi Profesional Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Tilaar, H.A.R. *Standarisasi Pendidikan Nasional Suatu Tinjauan Kritis*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Umiarso dan Imam Gojali. *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD, 2010.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Yamin, Martinis dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada, 2010.