



Efektivitas Program Pengembangan Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Kinerja di Sekolah

Siti Syevila ^{1*}, Denny Fitriani ², Tengku Darmansah ³, Faradillah Amelia ⁴, Zoe Zarka Syafiq ⁵

¹⁻⁵ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: selifilas@gmail.com ¹, dennyfitriani12@gmail.com ², tengkudarmansah@gmail.com ³, faradillahamelia37@gmail.com ⁴, zoezarka19@gmail.com ⁵

Alamat: JP4C+6JR, Gg. Belimbing, Sei Kera Hilir II, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan, Sumatera Utara 20222

Korespondensi penulis: selifilas@gmail.com *

Abstract. *The existence of a teacher competency development program is very important to improve their performance so that they can be said to be professional teachers. The teacher competency development program functions as a teacher transformation process. The real world of teacher work is student learning in classroom learning activities. Teacher performance is all the results of the teacher's efforts in delivering the learning process. educational goals, which include all activities related to his duties as a teacher. This study aims to explore the effectiveness of teacher competency development programs in improving performance in schools. The research was conducted using the literature study method, which involves collecting data to understand and study theories from various relevant literatures. Teacher competency development is becoming increasingly important and necessary, especially in the context of improving career paths in functional teacher positions. Without continuous self-development, a teacher will encounter difficulties, even difficult to achieve a higher functional position. Performance evaluation is a systematic process for determining the specific benefits or job measures of an organization in the task of establishing internal comparability.*

Keywords: *Teacher competency, performance, development program*

Abstrak. Adanya program pengembangan kompetensi guru sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja yang dimilikinya sehingga dapat dikatakan guru yang profesional. Program pengembangan kompetensi guru berfungsi sebagai proses transformasi guru. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah pembelajaran siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Kinerja guru adalah segala hasil dari usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran. tujuan pendidikan, yang meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugasnya sebagai guru. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi efektivitas program pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan kinerja di sekolah. Penelitian dilakukan menggunakan metode studi pustaka, yang melibatkan pengumpulan data untuk memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang relevan. Pengembangan kompetensi guru menjadi semakin penting dan diperlukan, terutama dalam konteks peningkatan jenjang karier di jabatan fungsional guru. Tanpa adanya pengembangan diri yang berkelanjutan, seorang guru akan menemui kesulitan, bahkan sulit untuk mencapai jabatan fungsional yang lebih tinggi. Evaluasi kinerja adalah proses sistematis untuk menentukan manfaat tertentu atau ukuran pekerjaan dari sebuah organisasi dalam tugas untuk menetapkan kerelatifan internal.

Kata kunci: *Kompetensi guru, kinerja, program pengembangan*

1. LATAR BELAKANG

Guru adalah aspek terpenting dalam sebuah sekolah, karena perannya dinilai sangat signifikan dalam pencapaian tujuan sekolah. Hal tersebut memungkinkan sekolah untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya. Adanya program pengembangan kompetensi guru sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja yang dimilikinya sehingga dapat dikatakan guru yang profesional. Program pengembangan kompetensi guru berfungsi sebagai proses

transformasi guru. bahwa program pengembangan kompetensi guru sangat bermanfaat untuk kelancaran dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik sehingga guru merasakan adanya peningkatan terhadap kompetensi yang dimiliki, yaitu Kompetensi pedagogik, Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dalam profesinya. Dalam hal ini guru harus mempunyai ilmu dan seni mengelola pembelajaran mulai dari memahami siswa secara mendalam, merencanakan pembelajaran sampai dengan mengembangkannya.

Kompetensi kepribadian, Kemampuan guru tidak hanya pada kompetensi pedagogiknya saja, akan tetapi guru juga harus memiliki kompetensi kepribadian, karena kompetensi tersebutlah yang menjadi penunjang keberhasilan guru ketika mengajar, dalam mengajar guru harus bisa menampilkan kepribadian yang mantap dan setabil, arif, wibawa, serta berakhlak mulia sebagai teladan tujuan pembelajaran bukan hanya mencerdaskan siswa akan tetapi juga dapat merubah perilaku siswa kearah pendewasaan. Kompetensi sosial, guru juga harus memiliki kompetensi sosial agar dapat bersosialisasi dan berkomunikasi dengana baik pada siswa, guru dan masyarakat sekitar sekolah. Dengan adanya interaksi yang baik dari guru akan menciptakan komunikasi yang baik, sehingga membantu siswa dalam memahami pelajaran.

Kompetensi Profesional, guru harus mempunyai kompetensi profesional yang mampu mampu menguasai substansi keilmuan yang sesuai dengan bidang studi secara mendalam. Kompetensi profesional ini bisa di katakan sebagai payung dari ketiga kompetensi di atas. Keempat kompetensi dala praktiknya harus menjadi satu kesatuan yang utuh (Munandar, 2022).

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah pembelajaran siswa dalam kegiatan pembelajaran dikelas. Kinerja guru adalah segala hasil dari usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran. tujuan pendidikan, yang meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugasnya sebagai guru. Tugas profesional seorang guru mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Ma Rodiallah, 2023).

Program pengembangan kompetensi guru yang terstruktur dan berkelanjutan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru, dengan dampak signifikan terhadap kualitas pengajaran dan prestasi siswa, sebagaimana dibuktikan oleh analisis data kuantitatif dan

kualitatif yang menunjukkan peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional setelah mengikuti pelatihan (Sabon, 2019).

Dalam artikel ini saya akan menjelaskan 4 pembahasan yaitu mengenai Pengertian pengembangan kompetensi guru, Strategi program pengembangan kompetensi guru, .Evaluasi Program Pengembangan Guru, Tantangan dalam implementasi pengembangan kompetensi guru .

2. KAJIAN TEORITIS

Pengembangan kompetensi guru merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja di sekolah. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, kompetensi guru tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan mengajar, tetapi juga meliputi aspek kepribadian, sosial, dan profesional. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, kompetensi guru harus dimiliki untuk melaksanakan tugas keprofesionalan secara efektif (Ramaliya, 2018).

Program pengembangan kompetensi bagi guru dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti:

- a. In-house Training (IHT), pelatihan yang dilaksanakan di lingkungan sekolah
- b. On-the-job Training, pelatihan yang dilakukan saat guru menjalankan tugas mengajar pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG), program yang di rancang untuk meningkatkan kompetensi pedagogic dan professional (Sabon, 2019).

Berdasarkan kajian yang ada, beberapa temuan signifikan mengenai efektivitas program pengembangan kompetensi guru adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan keterampilan mengajar, guru yang mengikuti program pelatihan menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterampilan mengajar mereka termasuk kemampuan merancang pembelajaran yang menarik dan relevan.
2. Dampak Positif pada prestasi siswa, ada hubungan positif antara peningkatan keterampilan guru dengan prestasi akademik siswa. Siswa yang diajar oleh guru yang telah mengikuti pelatihan cenderung memperoleh hasil yang lebih baik dalam evaluasi akademik.
3. Factor pendukung keberhasilan program, keberhasilan program pelatihan dipengaruhi oleh beberapa factor, termasuk dukungan administrasi sekolah, ketersediaan sumber daya dan kolaborasi antar guru (Kuswara, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah studi pustaka, atau studi pustaka, yang melibatkan pengumpulan data untuk memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang relevan. Dalam penelitian, ada empat tahap studi pustaka: menyiapkan peralatan yang diperlukan, membuat bibliografi kerja, mengatur waktu, dan membaca atau mencatat bahan penelitian. Pengumpulan data ini menggunakan metode mencari sumber dan menkontruksi dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal, dan penelitian sebelumnya. Untuk mendukung proposisi dan gagasan, bahan pustaka yang dikumpulkan dari berbagai referensi tersebut dianalisis secara kritis. (Adlini et al., 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian pengembangan kompetensi guru

Pengembangan kompetensi guru dimaksudkan untuk meningkatkan kecakapan dan ketrampilan guru untuk menunjang kelancaran tugas. Salah satu upaya yang dapat dilakukan guru adalah dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Pentingnya pengembangan kompetensi guru dilakukan untuk menjawab tuntutan masyarakat dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, sementara kurang tersedianya guru yang kompeten, maka pengembangan kompetensi guru menjadi pilihan strategis untuk menjawab persoalan yang terus berkembang.

Guru dituntut memiliki kompetensi tinggi untuk menghasilkan peserta didik yang mampu menjawab tantangan Revolusi Industri 4.0. Guru yang berkualitas, kompeten dan profesional sangat dibutuhkan karena peserta didiknya jauh lebih beragam, materi pelajaran lebih kompleks, peningkatan standar proses pembelajaran dan tuntutan capaian kemampuan berfikir siswa yang lebih tinggi. Hal terjadi disebabkan oleh transformasi besar pada aspek sosial, ekonomi, politik, dan budaya serta didorong oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat, perubahan demografi, globalisasi dan lingkungan (Andriani, 2010).

Oleh karena itu, untuk menjadi seorang guru wajib memenuhi kualifikasi yang wajib dimiliki oleh seorang guru. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 10, yang diatur kemudian dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, menyatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. (Illahi, 2020)

Model pengembangan kompetensi guru abad 21 adalah sebuah model yang membimbing guru untuk meningkatkan kompetensi profesional sehingga mampu menghadapi generasi millennial yang semakin hari semakin mendekati diri dengan teknologi. Kompetensi profesional guru yaitu sebuah kompetensi seorang guru yang harus senantiasa meningkatkan kemampuan dan mengembangkan wawasan, di antaranya¹⁶:

- a. Mengikuti diklat;
 - b. Seminar;
 - c. Mengaktifkan MGMP dan KKG;
 - d. Melakukan penelitian tindakan; e. Melanjutkan kuliah ke jenjang yang lebih tinggi.
- (Giantara, 2019)

Memang diakui bahwa problem pendidikan di Indonesia sesungguhnya disebabkan oleh berbagai faktor antara lain dihubungkan dengan tingkat kemampuan guru yang dinilai kurang berkualitas, kinerja yang kurang bagus, tingkat kesejahteraan guru yang rendah dan lain sebagainya. Untuk itu diperlukan strategi pengembangan yang sesuai dengan tingkat perkembangan pendidikan, antara lain:

a. Uji kompetensi guru.

Standar kompetensi dan sertifikasi guru merupakan salah satu strategi yang dilakukan pemerintah terkait amanat Undang-Undang RI tentang Guru dan Dosen, terutama bab IV pasal 8 "guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". Berdasarkan hal ini, pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan untuk peningkatan kualifikasi akademik dan anggaran sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat. Untuk kepentingan tersebut, perlu dilakukan uji kompetensi.

b. Strategi Pengembangan sikap profesional.

Pengembangan sikap profesional merupakan salah satu langkah strategi pengembangan kompetensi guru. Pengembangan sikap profesional tidak berhenti apabila calon guru selesai mendapatkan pendidikan prajabatan atau pendidikan penjenjangan. Menurut Soetjipto, dkk, bahwa banyak usaha yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan kompetensi keguruan dengan cara formal melalui kegiatan mengikuti penataran, lokakarya, seminar atau kegiatan lain ataupun kegiatan secara informal melalui media massa, televisi, radio, koran dan informasi public lainnya dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru .

c. Strategi Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB)

Kegiatan PKB ini dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil Penilaian Kinerja Guru yang didukung dengan hasil evaluasi diri. Bagi guru-guru yang hasil penilaian kinerjanya masih berada di bawah standar kompetensi atau dengan kata lain berkinerja rendah diwajibkan mengikuti program PKB yang diorientasikan untuk mencapai standar tersebut, sementara itu bagi guru-guru yang telah mencapai standar kompetensi, kegiatan PKBnya diarahkan kepada peningkatan keprofesian agar dapat memenuhi tuntutan ke depan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kebutuhan sekolah dan peserta didik. PKB bagi guru memiliki tujuan umum untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan tujuan khusus PKB adalah sebagai berikut.

1. Memfasilitasi guru untuk mencapai standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan.
2. Memfasilitasi guru untuk terus memutakhirkan kompetensi yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya. Memotivasi guru-guru untuk tetap memiliki komitmen melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.
3. Mengangkat citra, harkat, martabat profesi guru, rasa hormat dan kebanggaan kepada penyandang profesi guru. (MARENGKE, 2019).

Strategi program pengembangan kompetensi guru

Pengembangan profesi guru yang berkelanjutan sangat penting untuk mendorong, mempertahankan, dan meningkatkan kompetensi guru dalam mengatasi berbagai masalah pendidikan dan pembelajaran. Upaya ini berdampak positif pada peningkatan kualitas hasil belajar siswa, serta menegaskan tugas dan tanggung jawab guru secara profesional. Dengan mempertimbangkan kondisi dan tantangan yang dihadapi saat ini dan masa yang akan datang, pengembangan ini menjadi kebutuhan yang sangat mendesak dan tidak bisa ditunda lagi.

Perkembangan yang kian pesat ini mendorong adanya perubahan dalam kebutuhan peserta didik serta masyarakat. Kenaikan kebutuhan tersebut menuntut semakin banyak hal yang harus dipenuhi oleh peserta didik agar dapat bersaing di masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru menjadi sangat penting, terutama mengingat adanya perubahan dalam pemerintahan dari sistem yang terpusat menjadi desentralisasi. Dengan pengelolaan pendidikan yang dilakukan secara terdesentralisasi, pendidikan akan semakin dekat dengan para pemangku kepentingan di daerah.

Pengembangan kompetensi guru menjadi semakin penting dan diperlukan, terutama dalam konteks peningkatan jenjang karier di jabatan fungsional guru. Tanpa adanya

pengembangan diri yang berkelanjutan, seorang guru akan menemui kesulitan, bahkan sulit untuk mencapai jabatan fungsional yang lebih tinggi. Untuk mendukung pengembangan kompetensi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, beberapa strategi atau model dapat diterapkan. Pengembangan tenaga kependidikan, yaitu guru, dapat dilakukan melalui metode on the job training dan in service training (Ramaliya, 2018).

Memang diakui bahwa masalah pendidikan di Indonesia disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain terkait dengan kemampuan guru yang dinilai kurang berkualitas, kinerja yang kurang memuaskan, tingkat kesejahteraan guru yang rendah, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan yang sesuai dengan perkembangan pendidikan yang ada.

Uji kompetensi guru.

Standar kompetensi dan sertifikasi guru adalah salah satu strategi yang diterapkan oleh pemerintah sebagai respons terhadap amanat Undang-Undang RI mengenai Guru dan Dosen, khususnya pada bab IV pasal 8 yang menyatakan bahwa "guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional." Berdasarkan hal ini, pemerintah dan pemerintah daerah memiliki tanggung jawab untuk menyediakan peningkatan kualifikasi akademik serta anggaran sertifikasi pendidik bagi guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini, perlu dilaksanakan uji kompetensi. Uji kompetensi memiliki peran yang sangat vital dalam pengembangan standar kompetensi guru.

Menurut E. Mulyasa, uji kompetensi, baik secara teoritik maupun praktis, memiliki manfaat yang signifikan, terutama dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas guru. Strategi pengembangan kompetensi guru melalui uji kompetensi diyakini mampu memperbaiki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial, karena uji kompetensi menghasilkan guru yang memenuhi standar-standar kualitas tertentu. Dikatakan bahwa melalui uji kompetensi, guru memiliki beberapa fungsi, antara lain: (1) sebagai alat untuk mengembangkan standar kompetensi guru, karena berdasarkan hasil uji dapat diketahui kemampuan rata-rata para guru, aspek mana yang perlu ditingkatkan, siapa guru yang perlu mendapatkan pembinaan secara kontinyu, serta siapa yang telah mencapai standar kemampuan minimal; (2) sebagai alat seleksi penerimaan guru, mengingat banyak calon guru yang perlu mengikuti seleksi untuk memilih guru sesuai dengan kebutuhan.

Untuk kepentingan ini, perlu ditetapkan kriteria kompetensi dasar sebagai syarat untuk menjadi guru. Kriteria tersebut diduga akan mendorong calon guru untuk meningkatkan kualitas dan kompetensinya. Melalui uji kompetensi, diharapkan dapat menjaring guru-guru yang kompeten, kreatif, profesional, dan inovatif; (3) untuk pengelompokan guru. Melalui uji kompetensi guru, digunakan untuk mengelompokkan dan menentukan mana guru profesional yang berhak menerima tunjangan profesional, tunjangan jabatan, dan penghargaan profesi, sehingga hasil uji kompetensi dapat mengategorikan menjadi tinggi, sedang, dan kurang. Untuk kategori guru yang kurang, diperlukan perhatian dan pembinaan lanjutan; (4) sebagai alat pembinaan bagi guru (Suwandi & Permatasari, 2021).

Uji kompetensi berfungsi sebagai alat pembinaan guru yang efektif, karena dilengkapi dengan berbagai ketentuan, syarat, dan kriteria kompetensi yang harus dicapai oleh para guru. Hal ini menjadi pedoman bagi administrator dalam memilih, menseleksi, dan menempatkan guru sesuai dengan karakteristik, kondisi, dan jenjang sekolah yang ada. Selain itu, uji kompetensi juga memberikan dorongan bagi kegiatan dan hasil belajar. Melalui uji kompetensi guru, diyakini dapat meningkatkan kegiatan serta hasil belajar siswa di sekolah. Menurut Mulyasa, guru yang memiliki kompetensi yang teruji akan lebih mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, kreatif, efektif, inovatif, dan menyenangkan. Dengan demikian, uji kompetensi guru adalah hal yang penting untuk dilakukan bagi setiap guru.

Strategi Pengembangan sikap profesional.

Pengembangan sikap profesional merupakan salah satu langkah strategis dalam pengembangan kompetensi guru. Proses ini tidak berhenti setelah calon guru menyelesaikan pendidikan prajabatan atau pendidikan penjenjangan. Menurut Soetjipto dan rekan-rekannya, terdapat banyak usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi keguruan, baik melalui cara formal seperti mengikuti penataran, lokakarya, seminar, atau kegiatan lainnya, maupun secara informal melalui media massa, televisi, radio, koran, dan informasi publik lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru. Dengan adanya pengembangan profesi, guru akan mampu memiliki sikap yang kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran. Berbagai pengalaman yang diperoleh akan mengarahkan kapasitas dan kapabilitas mereka secara tepat. Mereka tidak akan merasa tertinggal dalam ilmu pengetahuan, karena selalu ada pemutahiran data informasi dan pembaruan pengetahuan yang memungkinkan guru menciptakan pembelajaran yang kontekstual, tematik, dan menyenangkan (Marengke, 2019).

Strategi Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB)

Untuk itu, sebagai wujud aktualisasi tugas guru sebagai tenaga profesional, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional, sesuai dengan amanah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, mengembangkan keprofesian guru berdasarkan Standar Nasional Pendidikan. Ini akan memfasilitasi guru untuk mengikuti Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang bertujuan untuk memperkecil kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial, dan kepribadian yang mereka miliki saat ini dengan tuntutan yang akan datang terkait dengan profesi mereka. Kegiatan PKB ini dibangun berdasarkan profil kinerja guru sebagai manifestasi dari hasil Penilaian Kinerja Guru yang didorong oleh hasil evaluasi diri. Bagi guru yang penilaian kinerjanya masih di bawah standar kompetensi atau dengan kata lain berkinerja rendah, diwajibkan mengikuti program PKB yang ditujukan untuk mencapai standar tersebut. Sementara itu, bagi guru yang telah mencapai standar kompetensi, kegiatan PKB diarahkan untuk peningkatan keprofesian agar dapat memenuhi tuntutan mendatang dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kebutuhan sekolah dan peserta didik.

Mengacu pada amanat Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 mengenai Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Pelatihan dan Kegiatan Profesionalisme (PKB) diakui sebagai salah satu unsur utama, di samping kegiatan pembelajaran/pembimbingan maupun tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, yang diberikan angka kredit untuk pengembangan karir guru, khususnya dalam hal kenaikan pangkat atau jabatan fungsional guru. Diharapkan melalui kegiatan PKB, guru yang profesional dapat terwujud, bukan hanya memiliki pengetahuan yang kuat dan menyeluruh, namun juga memiliki kepribadian yang matang, kuat, dan seimbang. Dengan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mendalam, serta kepribadian yang prima, diharapkan para guru dapat dengan terampil membangkitkan minat peserta didik terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penyajian layanan pendidikan yang berkualitas.

PKB bagi guru memiliki tujuan umum untuk meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan di sekolah atau madrasah guna meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Adapun tujuan khusus dari PKB adalah sebagai berikut. Memfasilitasi guru untuk mencapai standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan.

1. Memfasilitasi guru untuk terus memutakhirkan kompetensi yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya.

2. Memotivasi guru-guru untuk tetap memiliki komitmen melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.
3. Mengangkat citra, harkat, martabat profesi guru, rasa hormat dan kebanggaan kepada penyandang profesi guru.

Perencanaan pengembangan kompetensi pedagogik ditujukan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran serta interaksi antara guru dan peserta didik. Hal ini dilakukan dengan merancang program kegiatan yang bertujuan untuk memperdalam pemahaman akan dasar-dasar kependidikan, memahami karakteristik peserta didik, memahami kurikulum, merancang pembelajaran yang efektif, melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, serta memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran dan melakukan evaluasi proses belajar (Candra Wijaya, 2023).

Evaluasi program pengembangan guru

Evaluasi program model CIPP merupakan model yang paling banyak dikenal dan diterapkan oleh para evaluator. Oleh karena itu, uraian yang diberikan lebih panjang dibanding dengan model-model lainnya, Suharsimi Arikunto. Model ini bertitik tolak pada pandangan bahwa keberhasilan program pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti: karakteristik peserta didik dan lingkungan, tujuan program dan peralatan yang digunakan, prosedur dan mekanisme pelaksanaan program itu sendiri. Evaluasi model ini bermaksud membandingkan kinerja dari berbagai dimensi program dengan sejumlah kriteria tertentu, untuk akhirnya sampai pada deskripsi dan judgment mengenai kekuatan dan kelemahan program yang dievaluasi (Safaruddin et al., 2020).

Performance yang sering diartikan sebagai kinerja, memiliki makna lebih luas. Bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja itu berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Jennifer M. George, Gareth, R. Jones (2012: 159), menyatakan bahwa: “performance is an evaluation of the results of a person's behavior: It involves determining how well or poorly a person has accomplished a task done a job”. Kinerja adalah suatu evaluasi hasil perilaku seseorang. Hal ini meliputi penentuan seberapa bagus atau kurangnya seseorang menyelesaikan tugas atau pekerjaan dilaksanakan. Michael Armstrong, mendefinisikan evaluasi: “job evaluation is a systematic process for defining the relative worth or size of jobs within an organization in order to establish internal relativities and provide the basis for designing an equitable grade structure”.

Evaluasi kinerja adalah proses sistematis untuk menentukan manfaat tertentu atau ukuran pekerjaan dari sebuah organisasi dalam tugas untuk menetapkan kerelatifan internal dan menjadi dasar bagi desain kesamaan tingkat struktur, mengurut pekerjaan dalam struktur dan mengelola relatifitas. Hal ini tidak menentukan tingkat pembayaran secara langsung. Evaluasi kinerja dapat berupa analitis atau tidak analitis. Berdasarkan analisa pekerjaan atau peran, dimana menuntun pembuatan deskripsi pekerjaan atau riwayat pekerjaan (*Evaluasi, Kinerja, Profesionalisme, Guru ., 2011*).

Evaluasi terhadap program pengembangan (Putri & Imaniyati, 2017) guru menjadi langkah esensial untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan nasional dapat tercapai secara maksimal. Salah satu parameter yang menjadi fokus evaluasi adalah keterampilan mengajar guru, yang memiliki dampak langsung pada prestasi akademik siswa,

Guru secara konsisten mengembangkan pengetahuannya untuk melakukan pembaharuan dalam ilmu yang dimilikinya. Sebagai pengelola proses pembelajaran, seorang guru perlu memiliki berbagai kemampuan, termasuk merencanakan sistem pembelajaran dengan merumuskan tujuan, memilih materi, metode, sumber belajar, dan media pembelajaran. Pelaksanaan sistem pembelajaran melibatkan pemilihan kegiatan pembelajaran yang tepat dan penyajian urutan pembelajaran yang sesuai. Evaluasi sistem pembelajaran mencakup pemilihan dan penyusunan jenis evaluasi, pelaksanaan evaluasi sepanjang proses, dan administrasi hasil evaluasi. Selain itu, guru perlu mengembangkan sistem pembelajaran dengan mengoptimalkan potensi peserta didik, meningkatkan wawasan diri sendiri, dan mengembangkan program pembelajaran lebih lanjut (Kuswara, 2024).

Seorang guru tidak hanya harus menjadi sosok spesial, tetapi lebih baik lagi jika ia menjadi sosok spesial bagi semua siswanya. Guru ideal adalah orang yang memiliki keahlian dalam bidangnya, dewasa dalam bersikap, dan mampu menularkan keahliannya kepada peserta didik. Kepribadian guru, terutama kompetensi kepribadian dan sosialnya, memainkan peran kunci dalam keberhasilan pengembangan sumber daya manusia.

Tantangan Dalam Implementasi Pengembangan Kompetensi Guru

Guru sebagai tenaga pendidik adalah pelaksana profesi kependidikan. Dalam melaksanakan profesinya diperlukan beberapa persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang guru, agar memiliki kualifikasi dan kompetensi di bidang pendidikan. Hal tersebut menjadi syarat bagi terwujudnya guru yang profesional, yakni memiliki kompetensi secara menyeluruh. Suatu profesi yang dijalani akan semakin ketinggalan dan terpuruk jika tidak dilaksanakan secara profesional. Guru akan menjadi profesi yang berkembang jika terus menerus mengubah

dan mengembangkan diri, karena praktis pendidikan akan terus berlangsung dalam situasi dan waktu yang berbeda. Suatu profesi yang berkembang adalah profesi yang terus menerus mengubah dan mengembangkan diri.

Disahkannya UU Nomor 14/2005 tentang Guru dan Dosen, juga memiliki tantangan bagi seorang guru dalam mengembangkan kompetensinya. Ditengah tuntutan, tantang serta berbagai persoalan kegagalan dunia pendidikan, sosok guru merupakan pihak yang paling dimintai pertanggung jawaban. Bahkan tidak ada alasan apapun, yang dapat diberikan oleh seorang guru untuk membela diri selain secara terus menerus mengembangkan kompetensinya. Terdapat beberapa tantangan guru dibidang sosial budaya, diantaranya ; 1). Teaching in multicultural society, mengajar di masyarakat yang memiliki beragam budaya dengan kompetensi multi bahasa. 2). Teaching for the construction of meaning, mengajar untuk mengkonstruksi makna konsep. 3). Teaching for active learning, mengajar untuk pembelajaran aktif. 4). Teaching and tecnology, mengajar dan teknologi. 5). Teaching and choice, mengajar dengan pilihan. 6). Teaching and accountability, mengajar dan akuntabilitas (Sowiyah, 2010).

Tantangan guru disekolah dasar merupakan hal yang sudah biasa dihadapi oleh tenaga pendidik. Oleh karena itu, guru perlu menyikapi berbagai tantangan yang ada di lingkungan sekolah dasar dengan professional dan tanggung jawab sebagai seorang guru. Guru juga harus menguasai kompetensi utama yang perlu dimiliki. Berhubungan dengan tugas seorang guru yaitu sebagai pendidik, maka sebagai pendidik harus seimbang antara menyikapi tantangan yang terjadi di lingkungan sekolah dasar dengan kompetensi yang harus dikuasai dan dikembangkan seorang guru untuk mencapai kinerja guru yang sesuai. Oleh karena itu, pada pembahasan kali ini mengenai tantangan yang dihadapi guru dan kompetensi yang harus dimiliki guru agar mencapai kinerja guru yang sesuai dengan tugasnya.

Tantangan yang dihadapi oleh guru tidak hanya dari siswa dan wali murid, tetapi keadaan yang mengharuskan guru untuk mengikuti perkembangan zaman. Di era sekarang ini teknoogi semakin berkembang pesat karena perubahan teknologi yang terus berubah dan semakin canggih. Berdasarkan wawancara mengenai hal teknologi yang menjadi pengaruh guru di Indonesia juga terdapat hal positif dan negative. Berdasarkan beberapa tantangan yang dihadapi oleh guru maka dapat disimpulkan sebagai seorang pendidik harus mempunyai kompetensi. Guru harus mempunyai kompetensi yang harus dimiliki diantaranya, kompetensi pedagogik, professional, sosial dan kepribadian. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 ayat (1) (Aditya Rigianti & Karimah, 2024).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pengembangan kompetensi guru dimaksudkan untuk meningkatkan kecakapan dan ketrampilan guru untuk menunjang kelancaran tugas. Salah satu upaya yang dapat dilakukan guru adalah dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Pentingnya pengembangan kompetensi guru dilakukan untuk menjawab tuntutan masyarakat dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, sementara kurang tersedianya guru yang kompeten, maka pengembangan kompetensi guru menjadi pilihan strategis untuk menjawab persoalan yang terus berkembang. Uji kompetensi memiliki peran yang sangat vital dalam pengembangan standar kompetensi guru.

Strategi pengembangan kompetensi guru melalui uji kompetensi diyakini mampu memperbaiki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial, karena uji kompetensi menghasilkan guru yang memenuhi standar-standar kualitas tertentu. Evaluasi kinerja adalah proses sistematis untuk menentukan manfaat tertentu atau ukuran pekerjaan dari sebuah organisasi dalam tugas untuk menetapkan kerelatifan internal dan menjadi dasar bagi desain kesamaan tingkat struktur, mengurut pekerjaan dalam struktur dan mengelola relatifitas.

DAFTAR REFERENSI

- Aditya Rigianti, H., & Karimah, U. (2024). Tantangan Guru Disekolah dengan Penguasaan Kompetensi yang Dimiliki sebagai Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 21(1), 79–83. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/Equilibrium>
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Candra Wijaya, D. (2023). *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*. UMSU Press.
- Evaluasi, Kinerja, Profesionalisme, Guru*. (2011).
- Kuswara, K. (2024). Evaluasi Program Pelatihan Guru Terhadap Peningkatan Keterampilan Mengajar Dan Prestasi Akademik Siswa. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(8), 443–449. <https://doi.org/10.59141/japendi.v5i8.2714>
- Ma Rodiallah, A. (2023). Pengembangan Kompetensi Profesional dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 1–131.
- Marengke, M. (2019). Konsep Pengembangan Kompetensi Guru. *Foramadiahi: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Keislaman*, 11(2), 287. <https://doi.org/10.46339/foramadiahi.v11i2.227>
- Munandar, M. A. (2022). MANAJEMEN PROGRAM PENGEMBANGAN KOPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH. *Jurnal*

Mubtadiin, 08(02), 6.

- Putri, A. D. K., & Imaniyati, N. (2017). Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 93. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8109>
- Ramaliya. (2018). Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 9(1), 77–88.
- Sabon, S. S. (2019). Efektivitas Pelatihan Guru Melalui Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru. *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 11(3), 159–182. <https://doi.org/10.24832/jpkp.v11i3.210>
- Safaruddin, Wijaya, C., & Ali, R. (2020). Evaluasi Program Peningkatan Kompetensi Guru. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2).
- Sowiyah. (2010). Pengembangan Kompetensi Guru SD. *Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 9(1), 24.
- Suwandi, M. F., & Permatasari, C. L. (2021). Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Proses Belajar Mengajar. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 18(1), 76–94. <https://doi.org/10.21831/jep.v18i1.38688>