

KONSEP PENGEMBANGAN KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK

Niken Ristianah

STAI Darussalam Nganjuk

Email: nikenristianah1@gmail.com

Abstract: The development of the competence of educators and education personnel can be carried out through development and empowerment programs that are carried out systematically, so that human resources can work professionally and prosperously. Training and development is the core of continuous efforts designed to improve the competence of educators, both pedagogic competence, professional competence, social competence, and personal competence. These training and development activities have the potential to align the abilities of educators with the strategies of their educational institutions. Because basically the quality of educators who carry out teaching is one of the determining factors for the success of education. Educators are at the forefront of carrying out school functions as professionals.

Keywords: Concept of development, competence, educators

PENDAHULUAN

Dalam paradigma manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan pada masa sekarang, lebih menekankan upaya memfasilitasi dan pengembangan kompetensi pendidik maupun tenaga kependidikan melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis, sehingga sumber daya manusia itu dapat bekerja secara profesional dan sejahtera.¹

Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan bahwa pembinaan dan pengembangan pendidik meliputi pembinaan dan pengembangan yang berupa profesi dan karier. Ruang lingkup pembinaan dan pengembangan ini antara lain kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.²

¹Nurul Ulfatin & Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Depok: Rajawali Pers, 2018), 7.

²Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 145.

Sejalan dengan kebijakan pemerintah di atas, pasal 7 mengamanatkan bahwa pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai-nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.³ Di era globalisasi saat ini pelatihan dalam suatu pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari sangatlah penting dibutuhkan. Para tenaga kerja dituntut untuk lebih bisa menguasai berbagai macam keahlian serta kompetensi dalam bidang pekerjaannya. Hal ini juga berlaku dalam dunia pendidikan dikarenakan berkaitan dengan mutu dari pendidik untuk bisa meningkatkan kualitas pendidikan dengan hasil yang lebih baik. Banyak sekali potensi pendidik saat ini yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan belum memenuhi standar. Hal ini terlihat pada kualitas dari pendidikan yang belum memadai dan perlu dilakukan pelatihan-pelatihan.⁴

Mutu tenaga pendidik yang melaksanakan pengajaran adalah salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Tenaga pendidik sebagai ujung tombak pelaksanaan tugas fungsi sekolah sebagai seorang yang profesional. Artinya seorang tenaga pendidik dituntut untuk dapat melaksanakan tugas pengajaran dan edukasi. Di dalam melakukan tugas pengajaran, tenaga pendidik harus menguasai ilmu yang diajarkan, metode pengajaran, dan mengenal anak didiknya, baik secara *lahiriyah* maupun secara *bathiniyah*.⁵

PEMBAHASAN

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Malayu S.P Hasibuan yang dikutip Rahmat Hidayat menjelaskan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan pegawai.⁶

³Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2012), 10.

⁴Harsoko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktifitas Utama dan Pengembangan SDM)* (Malang: UB Press, 2016), 151.

⁵Rahmat, *Pendidikan Agama Islam Analisis Kebijakan agama Islam Indonesia Era 4.0* (Malang: Literasi Nusantara, 2019), 90.

⁶Rahmat Hidayat & Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam* (Medan: LPPPI, 2017), 49.

Adapun salah satu bentuk program pengembangan tenaga pendidik dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan.⁷ Pendidikan dan pelatihan mempunyai fokus peningkatan kompetensi pendidik berupa keahlian yang bakal memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Manfaat-manfaat pendidikan dan pelatihan bagi organisasi pada umumnya dapat dirasakan dengan segera setelah pendidik tersebut kembali bertugas.⁸

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program *training* yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Pengembangan SDM adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektifitas individual dan organisasi. Pengembangan SDM adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.⁹

Tenaga pendidik merupakan aset organisasi pendidikan yang paling berharga oleh karena itu, potensi yang dimiliki oleh pendidik perlu dikembangkan agar dapat berdaya guna serta prestasinya meningkat sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Pengembangan tenaga pendidik dimaksudkan suatu usaha untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan tenaga pendidik dengan apa yang diinginkan lembaga. Dengan pengembangan ini diharapkan seluruh potensi yang dimiliki tenaga pendidik yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap dapat ditingkatkan dan pada gilirannya tidak terjadi kesenjangan antara kemampuan tenaga pendidik dengan yang diinginkan lembaga.¹⁰

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pendidik juga harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan, agar memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya bagi lembaga. Oleh karena itu, Islam mendorong untuk melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (*training*) terhadap para tenaga pendidik dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pendidik dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.¹¹

Tahap-tahap Pengembangan Sumber Daya Manusia

Agar pengembangan kinerja pegawai dapat mencapai hasil yang optimal, maka pengembangan tersebut harus mendasarkan pada prosedur

⁷Rahmat Hidayat & Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang*, 50.

⁸Ibid., 51.

⁹Natasya Virginia Leuwol, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan* (t.t : Yayasan kita menulis, 2020), 3.

¹⁰Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Dee Publish, 2010), 86.

¹¹Rahmat Hidayat & Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang*, 52.

yang benar.¹² Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia memiliki empat tahapan yang harus dilakukan, adapun gambaran secara singkatnya sebagai berikut:¹³

- a. Analisis kebutuhan (*need assesment*) yang bertujuan mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.¹⁴

Penentuan kebutuhan mutlak dilakukan untuk mengetahui perlu tidaknya dilakukan program pengembangan. Karena pelaksanaan program pengembangan berkait erat dengan dana. Ada dua hal penting yang perlu diidentifikasi dalam penentuan kebutuhan yaitu: masalah yang dihadapi saat ini dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa yang akan datang.¹⁵

- b. Penyusunan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.

Berdasarkan analisis kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan tahap berikutnya adalah penyusunan program. Adapun langkah-langkah penyusunan program pelatihan dan pengembangan antara lain:¹⁶

- 1) Melakukan penelitian dan pengumpulan data tentang aspek obyek yang akan dikembangkan
- 2) Menentukan materi
- 3) Menentukan metode pelatihan dan pengembangan
- 4) Memilih pelatih sesuai kebutuhan
- 5) Mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan
- 6) Memilih peserta

- c. Pelaksanakan program pelatihan dan pengembangan.

Pada tahap ini, semua anggota melaksanakan program pengembangan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan dan juga berdasarkan intruksi dari pelatihnya.¹⁷ Pada dasarnya pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan sama halnya dengan melaksanakan proses belajar mengajar, artinya ada pelatih yang mengajarkan mata pelajarannya.¹⁸

¹²Priyono & Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 50.

¹³Marchali & Fia Ainul Munawwaroh, "Manajemen Pengembang Sumber Daya, 212.

¹⁴Nurruli Fatur Rahmah, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia" *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 1 (Oktober, 2018), 6.

¹⁵Priyono & Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 50.

¹⁶Nuruli Fatur Rahmah, "Pelatihan dan Pengembangan, 6.

¹⁷Priyono & Marnis, *Manajemen Sumber Daya*, 53.

¹⁸Priyono & Marnis, *Manajemen Sumber Daya*, 53.

- d. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*) yang mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap program yang baik dan lengkap selalu diakhiri dengan evaluasi program. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menentukan nilai suatu dengan cara membandingkannya dengan standar penilaian yang sudah disepakati.¹⁹ Pelaksanaan program pengembangan dikatakan berhasil bila pada diri peserta terdapat peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, dan terjadi perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.²⁰

Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Salah satu bentuk program pengembangan pegawai dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/prilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan. Disisi lain Simanjuntak yang dikutip Rahmat Hidayat & Candra Wijaya menjelaskan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan pegawai baik secara horizontal maupun vertical. Secara horizontal berarti memperluas keterampilan jenis pekerjaan yang diketahui, sedangkan vertical memperdalam satu bidang tertentu.²¹

Untuk dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pengembangan tenaga pendidik melalui *training*, maka berikut metode-metode yang dapat dilakukan dalam suatu pelatihan:²²

- a. *On the job* (Latihan di tempat kerja)

Metode ini dilaksanakan secara khusus dan terpisah dari proses bekerja. Pemberi materi adalah seseorang yang sudah cukup lama dan berpengalaman dalam bidangnya. Kelebihan metode ini adalah lebih menghemat waktu dan peserta maupun pelatih tidak meninggalkan tugasnya. Akan tetapi kekurangan dari metode ini adalah pelatih kurang konsentrasi di dalam memberikan pelatihan karena kesibukannya.²³

- b. *Vestibule*

Metode pelatihan ini berupa kursus singkat yang direkayasa sehingga kondisi dan fasilitas kursus mendekati situasi kerja yang sebenarnya. Disini peserta pelatihan diperkenalkan dan dilatih dalam

¹⁹Nurruli Fatur Rahmah, "Pelatihan dan Pengembangan, 8.

²⁰Priyono & Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 56.

²¹Rahmat Hidayat & Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Al-Qur'an*, 50.

²²Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 77.

²³Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha ilmu, 2009), 229.

melakukan pekerjaannya. Kelebihan metode ini adalah bahwa kursus ini dapat diikuti oleh peserta yang berjumlah relatif banyak, tentu saja disesuaikan dengan kemampuan dan fasilitas yang tersedia.²⁴

c. *Demonstration and example*

Metode ini dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan. Demonstrasi merupakan metode latihan yang sangat efektif karena peserta melihat sendiri teknik mengerjakannya dan diberikan penjelasan-penjelasan yang akan dilakukan jika perlu boleh dicoba mempraktekkannya. Biasanya demonstrasi dilengkapi dengan gambar, teks, diskusi, video, dan lain-lain.²⁵

d. *Simulation*

Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai. Disini situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi sebenarnya, tetapi hanya merupakan tiruan saja.²⁶

e. *Apprenticeship* (magang)

Metode ini merupakan suatu cara untuk mengembangkan keahlian peserta sehingga para peserta dapat mempelajari segala aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya.²⁷ Metode ini juga sering disebut dengan magang, dimana para magang bekerja dan dilatih di bawah pengawasan langsung ahlinya.²⁸

f. *Classroom methods*

Metode ini adalah metode pertemuan dalam kelas bisa meliputi pengajaran (*lecture*), rapat (*conference*), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.²⁹

Pengertian Kompetensi Tenaga Pendidik

Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan tersebut seorang pendidik harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya.³⁰

²⁴Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya*, 229.

²⁵Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 78.

²⁶Ibid.

²⁷Ibid.

²⁸Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 229.

²⁹Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 78.

³⁰Muhammad Anwar, *Menjadi Guru Profesional* (Jakarta: Prenada Media, 2018), 45.

Menurut W. Robert Houston yang dikutip Abdul Mujib mendefinisikan kompetensi dengan suatu tugas yang memadai atau pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan khusus terkait dengan profesi keguruannya, agar ia dapat menjalankan tugasnya dengan baik, serta dapat memenuhi keinginan dan harapan peserta didiknya.³¹

Adapun pengertian pendidik, menurut UUSPN No. 20 tahun 2003 Pasal 1 ayat 6 menyatakan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.³²

Sejalan dengan hal tersebut dalam Undang-Undang Sisdiknas No. 14 tentang guru dan dosen, bab 1 pasal 1 ayat 10 menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya.³³

Mengacu pada pengertian kompetensi di atas, maka dalam memaknai kompetensi tenaga pendidik, menurut Muhaimin yang dikutip Didi Pianda kompetensi tenaga pendidik adalah seperangkat tindakan *intelegen* dengan penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugasnya dalam pekerjaannya.³⁴

Para ahli memberikan definisi yang variatif terhadap pengertian kompetensi pendidik. Perbedaan pandangan tersebut cenderung muncul dalam redaksional dan cakupannya. Sedangkan inti dasar pengertiannya memiliki sinergisitas antara pengertian satu dengan yang lainnya. Kompetensi pendidik dinilai berbagai kalangan sebagai gambaran profesional atau tidaknya tenaga pendidik. Bahkan kompetensi pendidik memiliki pengaruh terhadap keberhasilan yang dicapai peserta didik.³⁵

Dalam pendidikan Islam kompetensi pendidik sejalan dengan apa yang telah dikemukakan di atas, namun pendidik Islam mendasarkan kompetensi tersebut kepada nilai-nilai agama (religius), karena seorang pendidik muslim harus berkomitmen terhadap ajaran-ajaran Islam, setiap

³¹Abdul Mujib, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana, 2014), 93.

³²Danu Miharja, *Profesi Tenaga Kependidikan* (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 12.

³³Rofa'ah, *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 6.

³⁴Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Sukabumi: Jejak Publisher, 2018), 32.

³⁵Asrori & Rusman, *Classroom Action Research Pengembangan Kompetensi Guru* (Banyumas: Pena Persada, 2020), 42.

permasalahan yang berhubungan dengan pendidikan harus dipecahkan, dipertimbangkan menurut pandangan Islam.³⁶

Berdasarkan hal tersebut kompetensi pendidik mutlak harus dimiliki. Seorang pendidik harus memiliki empat kompetensi yaitu: *pertama*, kompetensi profesional. *Kedua*, kompetensi pedagogik. *Ketiga*, kompetensi sosial. *Keempat*, kompetensi kepribadian.³⁷ Hal tersebut juga sesuai dengan UU No. 14 tahun 2005 pasal 10 ayat 1, kompetensi pendidik meliputi: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional.³⁸

Dari keempat bidang kompetensi di atas tidak berdiri sendiri melainkan saling berhubungan dan saling memengaruhi satu sama lain dan mempunyai hubungan *hierarchy*, artinya saling mendasari satu sama lainnya antara kompetensi yang satu dengan kompetensi yang lain.³⁹

Adapun dalam meningkatkan kompetensi dapat dilakukan dengan melalui pendidikan pra-jabatan (*pre-service education*) dan pendidikan dalam jabatan (*in-service training*). Pentingnya pendidikan dalam jabatan bagi guru sehingga mereka dapat mengajarkan hal-hal baru bagi muridnya, dan sekolah mampu menghadapi setiap perubahan dengan penuh percaya diri.⁴⁰

Secara umum, menjadi seorang pendidik memiliki tiga tugas yaitu: menjadi pendidik, pengajar, dan pelatih. Pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Pelatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan untuk kehidupan siswa. Maka dari dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di atas, seorang tenaga pendidik dituntut memiliki beberapa kemampuan dan kompetensi tertentu sebagai bagian dari profesionalisme pendidik.⁴¹

a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pendidik dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Salah satu aspek kompetensi pedagogik adalah pemahaman terhadap peserta didik. Memahami peserta didik merupakan satu aktivitas yang harus dilakukan pendidik termasuk sebelum menyusun rancangan pembelajaran, sebab proses

³⁶Zulhimma, "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam." *Jurnal Tarbiyah*, Vol. 22, No. 2 (Desember, 2015), 356.

³⁷Rofa'ah, *Pentingnya Kompetensi Guru*, 6.

³⁸Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru*, 48.

³⁹Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya* (t.t: PrenadaMedia, 2016), 136.

⁴⁰Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, 10.

⁴¹Suyanto & Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global* (Surabaya: Erlangga, 2013), 1.

pembelajaran pada hakikatnya diarahkan pada pembelajaran peserta didik.⁴²

Menurut Dittrich yang di kutip Janner Simarta, dkk, menyatakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan melaksanakan dan mengembangkan pembelajaran terkait dunia kerjanya. Pemerolehan wawasan kompetensi pedagogik sebagian besar diperoleh pendidik saat bekerja.⁴³

Secara perinci kompetensi pedagogik dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:⁴⁴

1. Sub kompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
2. Sub kompetensi merancang pembelajaran, memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
3. Sub kompetensi melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: manata latar (*setting*) pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
4. Sub kompetensi merancang dan melakukan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar (*mastery learning*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
5. Sub kompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai kompetensi akademik, dan non-akademiknya.

Pembinaan kompetensi pedagogik tenaga pendidik merupakan suatu aktivitas yang dilakukan dalam rangka membantu pendidik meningkatkan kompetensinya melaksanakan pembelajaran.⁴⁵ Sehubungan dengan hal tersebut kemampuan yang dituntut dalam

⁴²Rifma, *Optimalisasi Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru* (Jakarta: Kencana, 2016), 50.

⁴³Jenner Simarta, dkk, *Pendidikan di Era Revolusi 4.0 Tuntutan, Kompetensi & Tantangan* (t.t: Yayasan kita menulis, 2020), 21.

⁴⁴Syamsul Bahri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif* (Jakarta: Kencana, 2010), 275.

⁴⁵Rifma, *Optimalisasi Pembinaan Kompetensi*, 6.

pelaksanaan pembelajaran adalah keaktifan dan kreativitas pendidik menciptakan dan menumbuhkan situasi pembelajaran yang kondusif sesuai dengan rencana yang telah disusun. Pendidik harus mampu menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga potensi peserta didik dapat berkembang secara optimal.⁴⁶

Berdasarkan hal tersebut di atas, dalam pendidikan Islam proses belajar mengajar seorang pendidik juga dituntut untuk mengkolabirasikan kondisi pembelajaran yang menyenangkan bagi peserta didik, dan disesuaikan dengan nilai-nilai keislaman, diantaranya adalah: mengucapkan salam ketika masuk kelas, membaca basmalah bersama-sama, menutup pelajaran dengan do'a dan hamdalah, dan meninggalkan kelas dengan mengucapkan salam.⁴⁷

b. Kompetensi profesional

Makna profesional mengacu pada orang yang menyandang suatu profesi atau sebutan untuk penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya. Penyandang dan penampilan profesional ini telah mendapat pengakuan, baik secara formal maupun informal. Pengakuan formal ini bisa diberikan oleh suatu badan atau lembaga yang mempunyai kewenangan. Sedangkan, secara informal pengakuan itu diberikan oleh masyarakat luas dan para pengguna jasa suatu profesi.⁴⁸

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki pendidik dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran.⁴⁹ Istilah kompetensi profesional merupakan “payung”, karena telah mencakup semua kompetensi lain-lainnya. Penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih tepat disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar (*disciplinary content*) atau disebut bidang studi keahlian.⁵⁰

Penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.⁵¹ Adapun pada kompetensi profesional ini memiliki indikator esensial sebagai berikut:⁵²

⁴⁶Ibid., 80.

⁴⁷Zulhimma, “Upaya Peningkatan Kompetensi, 358.

⁴⁸Suyanto & Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, 20.

⁴⁹Iwan Wijaya, *Professional Teacher: Menjadi Guru Profesional* (Sukabumi: Jejak, 2018), 22.

⁵⁰Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru: dari Pra-Jabatan, Induksi, ke Profesional Madani* (Jakarta: Kencana, 2015), 113.

⁵¹Jenner Simarta, dkk, *Pendidikan di Era Revolusi*, 22.

⁵²Syamsul Bahri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis*, 276.

1. Sub kompetensi menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi belajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang berkaitan dengan materi ajar. Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dengan kehidupan sehari-hari.
2. Sub kompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial: menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan-materi bidang studi.

Dalam perspektif Islam kompetensi ini menyangkut kemampuan untuk menjalankan tugasnya secara profesional, dalam arti mampu membuat keputusan atas beragamnya kasus serta mampu mempertanggung jawabkan berdasarkan teori dan wawasan keahliannya. Sejalan dengan hal tersebut menurut Imam al-Ghazali kompetensi profesional yaitu kemampuan menyajikan pelajaran sesuai taraf kemampuan peserta didik dan terhadap peserta didik yang kurang mampu, sebaiknya diberi ilmu-ilmu yang global dan tidak mendetail.⁵³

Sedangkan menurut Nurhayati Djamas yang dikutip Zulhimma menyatakan bahwa seorang pendidik sekurang-kurangnya harus memiliki kealifikasi dan kompetensi dasar, yaitu memiliki *self image / self confidence* (citra diri sebagai pendidik dan kepercayaan diri yang tinggi), komitmen terhadap profesi, penguasaan pengetahuan teknik terkait dengan profesinya sebagai pendidik, serta kemampuan untuk mengimplementasikannya dalam proses pendidikan di sekolah.⁵⁴

Oleh karena itu keberadaan pendidik yang profesional dan berkompeten merupakan suatu keharusan untuk memudahkan tercapainya tujuan pendidikan. Pendidik yang profesional mampu mencerminkan sosok kependidikannya dengan wawasan yang luas dan memiliki sejumlah kompetensi yang menunjang tugasnya.⁵⁵

c. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan seorang pendidik untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua, dan masyarakat sekitar. Artinya kompetensi sosial terkait dengan kemampuan pendidik sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial pendidik harus berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan

⁵³Zulhimma, "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam" *Jurnal Tarbiyah*, Vol. 22, No. 2 (Desember, 2015), 360.

⁵⁴Zulhimma, "Upaya Peningkatan Kompetensi, 361.

⁵⁵Nur'aeni Asmarani, "Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Dasar" *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 2, No. 1 (Juni, 2014), 7.

berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan mempunyai rasa empati terhadap orang lain.⁵⁶

Menurut Muspiroh yang dikutip Jenner, dkk menyatakan bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orantua/wali siswa, dan masyarakat sekitar yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat, menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa, bergaul dengan santun dengan masyarakat sekitar.⁵⁷

Kompetensi ini memiliki sub kompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:⁵⁸

1. Sub kompetensi mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik.
2. Sub kompetensi mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama tenaga pendidik maupun kependidikan.
3. Sub kompetensi mampu berkomunikasi dan bergaul dengan orang tua/wali serta masyarakat sekitar.

Pendidik haruslah mempunyai rasa sosial yang tinggi dilandasi oleh nilai-nilai keislaman, kepedulian sosial pendidik akan berpengaruh terhadap peserta didik, pendidik harus bisa membina situasi sosial yang meliputi interaksi belajar mengajar yang mendorong peserta didik dalam meningkatkan kemampuan memahami pentingnya kebersamaan dan pemahaman ke arah pemikiran dan perbuatan dikalangan peserta didik.⁵⁹

d. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Pribadi pendidik memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Pribadi pendidik sangat berperan dalam membentuk pribadi peserta didik. Ini dapat dimaklumi karena manusia merupakan makhluk yang suka mencontoh, termasuk mencontoh pribadi pendidiknya.⁶⁰

⁵⁶Asrori & Rusman, *Classroom Action Research*, 46.

⁵⁷Jenner Simarta, dkk, *Pendidikan di Era Revolusi*, 21.

⁵⁸Syamsul Bahri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis 276*.

⁵⁹Zulhimma, "Upaya Peningkatan Kompetensi, 359.

⁶⁰Riswadi, *Kompetensi Profesional Guru* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 37.

Pendidik yang telah memiliki kompetensi kepribadian seperti di atas, pasti dapat melakukan tuntutan profesi dengan baik pula. Ia akan bangga menjadi pendidik dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma hukum, agama, maupun sosial.⁶¹

Menurut Suryana yang di kutip Asrori dan Rusman menyebutkan bahwa kompetensi kepribadian juga sering disebut dengan kompetensi personal, yaitu kemampuan pribadi seorang pendidik yang diperlukan agar dapat menjadi guru yang baik. Pada kompetensi kepribadian ini tidak hanya memfokuskan pada teori belaka, melainkan juga memfokuskan pada konsep kepribadian dalam ranah implementatif.⁶²

Secara perinci sub kompetensi pada kompetensi kepribadian dijabarkan sebagai berikut:⁶³

1. Sub kompetensi kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsisten dalam bertindak sesuai dengan norma.
2. Sub kompetensi kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak, sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
3. Sub kompetensi kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
4. Sub kompetensi kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: berpengaruh positif kepada peserta didik dan dapat disegani.
5. Sub kompetensi kepribadian akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai norma religius, dan memiliki perilaku yang dapat diteladani peserta didik.

Oleh karena itu untuk menjadi pendidik seseorang harus memiliki kepribadian yang kuat dan terpuji. Adapun kepribadian yang harus ada pada diri pendidik yakni: kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Karena pendidik merupakan faktor utama dan berpengaruh terhadap proses belajar siswa. Dalam pandangan siswa, pendidik memiliki otoritas, bukan saja otoritas dalam bidang akademik, melainkan juga dalam bidang non-akademik, karena itu pengaruh

⁶¹Mulyana, *Rahasia Menjadi Guru Hebat* (t.t: Grasindo, t.t), 104.

⁶²Asrori & Rusman, *Classroom Action Research*, 45.

⁶³Syamsul Bahri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis*, 274.

pendidik terhadap peserta didiknya sangat besar dan sangat menentukan.⁶⁴

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwasannya untuk menjadi seorang pendidik haruslah memiliki kompetensi baik kompetensi pedagogik, professional, kepribadian, dan kompetensi sosial. Untuk mencapai hal tersebut, upaya yang dilakukan dengan memfasilitasi dan program pengembangan kompetensi pendidik maupun tenaga kependidikan melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis, sehingga sumber daya manusia itu dapat bekerja secara profesional dan sejahtera. Dari keempat bidang kompetensi tersebut tidak berdiri sendiri melainkan saling berhubungan dan saling memengaruhi satu sama lain dan mempunyai hubungan *hirearki*, artinya saling mendasari satu sama lainnya antara kompetensi yang satu dengan kompetensi yang lain

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mujib, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana, 2014).
- Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya* (t.t: PrenadaMedia, 2016).
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha ilmu, 2009).
- Amirul Mukminin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2019).
- Asrori & Rusman, *Classroom Action Research Pengembangan Kompetensi Guru* (Banyumas: Pena Persada, 2020).
- Danu Miharja, *Profesi Tenaga Kependidikan* (Yogyakarta: Deepublish, 2014).
- Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Sukabumi: Jejak Publisher, 2018).
- Djoko Setyo Widodo, *Pengembangan SDM Peluang dan Tantangan Pendidikan Tinggi di Indonesia* (t.t : Cipta Media Nusantara, t.t).
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009).
- Harsoko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktifitas Utama dan Pengembangan SDM)* (Malang: UB Press, 2016).
- Iwan Wijaya, *Professional Teacher: Menjadi Guru Profesional* (Sukabumi: Jejak, 2018).
- Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2012).
- Jenner Simarta, dkk, *Pendidikan di Era Revolusi 4.0 Tuntutan, Kompetensi & Tantangan* (t.t: Yayasan kita menulis, 2020), 21.

⁶⁴Muhammad Anwar, *Menjadi Guru Profesional* (Jakarta: Prenada Media, 2018), 15.

- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018).
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).
- Muhammad Anwar, *Menjadi Guru Profesional* (Jakarta: Prenada Media, 2018).
- Natasya Virginia Leuwol, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan* (t.t : Yayasan kita menulis, 2020).
- Nur'aeni Asmarani, "Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Dasar" *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 2, No. 1 (Juni, 2014).
- Nurruli Fatur Rahmah, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia" *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 1 (Oktober, 2018).
- Nurul Ulfatin & Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Depok: Rajawali Pers, 2018).
- Priyono & Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008).
- Priyono & Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008).
- Rahmat Hidayat & Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam* (Medan: LPPPI, 2017).
- Rahmat, *Pendidikan Agama Islam Analisis Kebijakan agama Islam Indonesia Era 4.0* (Malang: Literasi Nusantara, 2019).
- Rifma, *Optimalisasi Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru* (Jakarta: Kencana, 2016).
- Riswadi, *Kompetensi Profesional Guru* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019).
- Rofa'ah, *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam* (Yogyakarta: Deepublish, 2016).
- Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru: dari Pra-Jabatan, Induksi, ke Profesional Madani* (Jakarta: Kencana, 2015).
- Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Dee Publish, 2010).
- Suyanto & Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global* (Surabaya: Erlangga, 2013).
- Syamsul Bahri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif* (Jakarta: Kencana, 2010).
- Yohanes Arianto & Budi Nugroho, *Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Unika Atma Jaya, 2019).
- Zulhimma, "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam." *Jurnal Tarbiyah*, Vol. 22, No. 2 (Desember, 2015)
- Zulhimma, "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam" *Jurnal Tarbiyah*, Vol. 22, No. 2 (Desember, 2015).

