

**PROFIL MANAJEMEN DIRI GURU SMP : STUDI KASUS PADA GURU
SMP MATA PELAJARAN UJIAN NASIONAL SUB RAYON
SEMARANG UTARA**

Muhdi dan Ngurah Ayu Nyoman Murniati

Universitas PGRI Semarang
Muhdi.sh@gmail.com

Abstrak- Mata pelajaran Ujian Nasional seringkali menjadi mata pelajaran momok bagi semua pihak yang terkait. Tidak hanya siswa, tetapi pengelola sekolah seringkali merasakan kekhawatiran tersebut. Pemilihan guru mata pelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan sekolah menjadi salah satu contoh peran guru menentukan keberhasilan ujian nasional. Oleh karena itu upaya peningkatan kualitas guru pengampu mata pelajaran ujian nasional sangat diperlukan. Pengembangan diri secara mandiri harus menjadi kesadaran diri. Dukungan dari pihak yang terkait menjadi motivasi guru untuk selalu berkarya dan berprestasi.

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif. Fokus yang diamati adalah guru SMP pengampu mata pelajaran ujian nasional di wilayah Semarang Utara.

Hasil penelitian menggambarkan profil guru kelas IX pengampu mata pelajaran ujian di wilayah yang dipilih. Dari hasil triangulasi menunjukkan beban guru sangat berat dan mempengaruhi manajemen diri guru yang bersangkutan. Hal ini berdampak kepada rendahnya pengembangan diri guru. Rekomendasi diberikan pada sekolah dan pihak terkait dalam membina profesionalisme guru kelas IX secara mandiri sebagai upaya peningkatan prestasi dan mutu sekolah.

Kata kunci : Profil, Manajemen diri, Guru SMP

Abstract- National Examination subjects often become subjects scourge for all parties concerned. Not only students, but school administrators often feel such concerns. Selection of subject teachers in accordance with the needs and objectives of the school to be one example of the role of the teacher determines the success of the national exam. Therefore, efforts to improve teacher quality national examination subjects is needed. Independently self-development should become self-awareness. Support from stakeholders motivates teachers to always work and achievement.

This study uses a quantitative descriptive design. Focus observed were junior high school teachers with national examination subjects in the area of North Semarang. Results of the study describe IX class teacher profile in the selected region. Triangulation of the results showed a very heavy burden on teachers and teacher influence self-management is concerned. This has an impact to the low self-

development of teachers. Recommendations are given to schools and stakeholders in fostering professionalism IX classroom teachers independently as an effort to improve achievement and school quality.

Keywords: profile, self-management, junior high school teacher

Pendahuluan

Berdasarkan data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sejak tahun 2012 melalui Hasil UKG *Online* 2012 (Kemendikbud, 2012) dapat dilihat bahwa potret kemampuan guru rata-rata masih memprihatinkan. Rata-rata nilai UKG tahun 2012 adalah 44,55. Nilai tertinggi mencapai 91,12 dan terendah 0". Hasil ini tidak jauh beda dengan rata-rata nilai uji kompetensi awal (UKA) 42. Nilai UKG guru kelas sekolah dasar rata-ratanya 40,87, sedangkan untuk Penjaskes 42,59. Nilai UKG guru mata pelajaran Bahasa Indonesia Sekolah Menengah Pertama (SMP) rata-ratanya paling rendah dibanding mata pelajaran lain seperti IPA, IPS, dan matematika. Nilai UKG guru sekolah menengah atas untuk mata pelajaran *eksact*, terendah pada mata pelajaran kimia 37,9 dan tertinggi pada mata pelajaran fisika 58,7. Nilai-nilai tersebut tidak jauh berbeda tiap tahunnya. Tahun 2015 hampir 50% nilai UKG guru SMP berada dibawah skor 55. Meskipun hasil UKG belum dapat ditetapkan sebagai indikator kemampuan yang dimiliki guru, tetapi dari hasil ini dapat dipotret kondisi guru yang ada saat ini dengan berbagai permasalahan profesiya.

Berdasarkan hasil UKG tersebut masih diperlukan pembinaan dan pengembangan profesionalisme melalui peningkatan kompetensi guru. Upaya pembinaan kompetensi diberikan melalui pendidikan dan latihan, selain itu pembinaan dan pengembangan kompetensi juga dapat dilakukan melalui pengembangan diri secara mandiri.

Fakta yang ada menunjukkan masih belum meratanya kegiatan pendidikan dan latihan yang diikuti guru. Kegiatan diklat tersebut masih berbasis penunjukan bukan karena kesadaran diri. Masih banyak guru yang tidak mendapat peluang untuk mengembangkan diri tetapi rendah kesadaran untuk mengembangkan diri secara mandiri.

Pembinaan kompetensi tidak hanya pada kompetensi pedagogik dan profesional saja tetapi juga perlu dikembangkan kompetensi kepribadian dan sosial seorang guru. Pengembangan potensi harus dirasakan oleh semua guru tidak memandang kualifikasi pendidikan, jenis mata pelajaran maupun jenjang pendidikan. Jika potensi yang dikembangkan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, maka akan terciptalah guru profesional yang berkompeten. Permasalahan yang muncul adalah bagaimanakah mengembangkan potensi diri yang dimiliki oleh seorang guru untuk menjadi pribadi yang profesional? Profesional dalam menjalankan tugas dimanapun guru tersebut ditugaskan.

Guru profesional merupakan pribadi yang mengenal dirinya secara utuh dalam mendampingi siswa untuk belajar. Guru dibangun dari suatu proses panjang, dibimbing agar berkelayakan dan berkemampuan serta memiliki keterampilan ilmiah dalam mendidik. Sebagai seorang professional guru harus mampu memenuhi kompetensi yang disyaratkan yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut bersifat holistik dan integratif yang ditunjukkan dalam kinerja guru. Seorang guru profesional secara ideal harus mampu mengenali siswa secara mendalam, menguasai bidang studi baik disiplin ilmu (*diciplinary content*) maupun bahan ajar dalam kurikulum sekolah (*pedagogical content*), menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, serta tindak lanjut untuk perbaikan, dan mengembangkan kepribadian dan profesionalitas secara berkelanjutan.

Peran guru sangat tinggi terhadap keberhasilan pendidikan. Sehingga pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru sangat diperlukan. Berdasarkan pengamatan, pengembangan diri guru SMP, khususnya guru-guru kelas IX masih sangat rendah. Hal ini dipengaruhi banyak faktor yang tidak dapat bekerja secara profesional karena terdapatnya berbagai kendala eksternal, seperti tuntutan sekolah terhadap prestasi siswa yang cukup tinggi, tingkat kesejahteraan yang dianggap kurang, pelatihan tambahan yang kurang merata, sarana prasarana

sekolah yang kurang memadai. Rasa percaya diri yang rendah akan mempengaruhi potensi yang dimilikinya. Hal ini mendasari perlunya peningkatan ketrampilan mengelola diri dalam rangka mengembangkan potensi yang dimiliki guru. Pengembangan potensi ini akan memberikan kontribusi besar kepada siswa, sekolah dan masyarakat. Dampak positif yang dihasilkan adalah peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial yang mendasari pengembangan kompetensi profesional dan pedagogik (Murniati, 2014).

Melalui *piloting* pengembangan model manajemen diri, diharapkan guru akan saling belajar mengembangkan diri dan perilaku profesional. Guru menjadi termotivasi untuk melakukan inovasi pembelajaran dan mengembangkan kemampuan profesionalnya. Terbentuknya komunitas belajar (*learning community*) antara para guru, kepala sekolah, pengawas, dosen perguruan tinggi serta komponen pendidikan lainnya dari dinas pendidikan .

Manajemen diri atau pengendalian diri diartikan sebagai respon yang dirancang untuk mengontrol prilakunya sendiri. Definisi yang diungkapkan Thoresen dan Mahoney 1974 (Cooper et al, 2007: 146) menyebutkan bahwa pengendalian diri tidak terlibat saat kejadian eksternal yang segera dan nyata mengatur kesempatan itu untuk atau memperkuat respon pengendali. Menurut Kazdin 2001 (Cooper et al, 2007: 149) bahwa perilaku seseorang sengaja dilakukan untuk mencapai hasil diri yang dipilih lebih fungsional untuk analisis perilaku terapan. Dengan definisi ini kontrol diri terjadi setiap kali seseorang sengaja memancarkan perilaku yang mengubah lingkungan dalam rangka untuk mengubah perilaku lain. Pengendalian diri dianggap *purposeful* dalam arti bahwa seseorang merespon seperti yang dirancang untuk mencapai hasil tertentu (disepakati sesuai rancangan).

Manajemen diri terjadi di sebuah kontinum bersama orang yang mengontrol satu atau semua komponen program perubahan perilaku. Implementasi manajemen diri dapat dilihat bagaimana orang menjalani hidup lebih efektif dan efisien. Hal ini berhubungan dengan manajemen waktu. Selain itu seseorang akan menggantikan kebiasaan buruk dengan kebiasaan yang baik. Konsep manajemen

diri juga akan memberikan konsekuensi langsung dalam bentuk respon target yang diperlukan.

Menurut Uno (2007: 15), guru merupakan suatu profesi yang berarti profesi tersebut memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar pendidikan. Profesi guru tersebut tidak lain adalah sebagai pendidik ataupun pengajar. Kompetensi guru berkaitan dengan profesionalisme, yaitu guru yang profesional adalah guru yang kompeten atau berkemampuan sehingga kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan atau kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya.

Proses pengembangan kompetensi guru mengalami perubahan yang sangat pesat. Pengembangan kompetensi guru SMP direncanakan, diberikan, diorganisasikan mulai dari luar sekolah sampai pengembangan kompetensi guru yang dikelola sekolah. Menurut Glover (2005: 199) sekolah memperlihatkan pengembangan profesional yang terus menerus dengan cara sebagai berikut.

1. Memberikan tinjauan tahunan terhadap sekolah, jurusan dan kebutuhan perorangan.
2. Memberikan pandangan sinoptis terhadap semua yang dicari disesuaikan dengan tujuan dan sasaran sekolah.
3. Memberikan program yang memperhatikan ketrampilan umum dan ketrampilan yang didasarkan pada mata pelajaran.
4. Memberikan program yang menyediakan kesempatan untuk refleksi dan pengembangan tanpa tekanan untuk memperkenalkan perubahan sampai percobaan itu diujicobakan, dievaluasi, diperhalus dan diberi penjelasan secara memadai.

Hal yang tersebutkan di atas mengakibatkan kebutuhan kognitif dan emosi staf terpenuhi. Kemampuan guru perlu dilaporkan dalam portofolio guru dimana pengembangan ketrampilan yang ditunjukkan dalam portofolio tersebut akan mendapatkan perlindungan dan penghargaan sebagai seorang yang profesional. Anggapan bahwa proses belajar mengajar dipandang sebagai seperangkat kompetensi, yang merupakan pengelolaan tugas - tugas instruksional yang harus dilatih, dikelola dan dikembangkan dengan baik dalam pencapaiannya. Pengelolaan kemampuan yang diharapkan dari guru adalah pengelolaan

kemampuan yang berhubungan dengan kompetensi pedagogik, personal, profesional dan sosial.

Pengembangan diri melalui belajar bersama dengan teman sejawat merupakan salah satu bentuk pembinaan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Peningkatan kualitas diri melalui *experiential classroom* menjadikan salah satu cara pengembangan diri guru secara berkelompok. Kegiatan ini dapat digunakan untuk mendemonstrasikan, dan memberikan dorongan dan inspirasi melalui peragaan alat pembelajaran yang praktis dan nyata untuk meningkatkan kegiatan pembelajaran seorang guru kontekstual. Wadah kebersamaan guru ini dibangun sebagai upaya memberikan dorongan dan memberikan inspirasi dengan cara-cara inovatif melalui aktifitas nyata untuk meningkatkan kualitas mengajar guru secara mandiri.

Metode

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif Kuantitatif. Fokus penelitian guru SMP pengampu mata pelajaran ujian nasional di wilayah Semarang Utara. Fokus secara terperinci akan mendeskripsikan profil guru ditinjau dari kualifikasi dan latar pendidikan guru, masa kerja, dan keterlibatan dalam kegiatan pengembangan diri melalui MGMP.

Subjek penelitian adalah semua guru kelas IX pengampu mata pelajaran ujian nasional di wilayah Semarang Utara. Jumlah guru yang menjadi subjek sebanyak 24 orang.

Data – data dalam penelitian ini meliputi data : hasil observasi, hasil angket, hasil wawancara dan dokumentasi. Cara Pengambilan data : observasi, wawancara, angket, dan studi dokumentasi. Triangulasi diberikan untuk melihat kesesuaian data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil dan Pembahasan

Profil guru SMP di wilayah Semarang Utara ditunjukkan dari deskripsi diri guru IPA, Matematika, bahasa Indonesia, dan Bahasa Inggris masing-masing sekolah yang menjadi subjek penelitian. Indikator yang diamati meliputi masa kerja, pendidikan terakhir, linieritas pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu (kesesuaian mata pelajaran dengan kualifikasi pendidikan), dan keterlibatan guru SMP dalam organisasi profesi seperti MGMP . Hasil analisis lanjut terhadap data yang ada dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Deskripsi Profil Guru SMP Pengampu Mapel UN

No	Deskripsi	Jumlah Guru (%)	Ket
1	Kualifikasi penilaian kinerja hasil evaluasi diri guru SMP		10% tidak memberikan pendapat pada option 1.
	a. Sangat baik	5	
	b. Baik	85	
	c. Cukup	0	
2	Masa kerja		
	a. > 15 tahun	42	
	b. 5 – 15 tahun	36	
	c. < 15 tahun	22	
3	Pendidikan terakhir		
	a. S2	5	
	b. S1	85	
	c. D3	10	
4	Kesesuaian mapel		
	a. Linier	76	
	b. Serumpun	20	
	c. Berbeda rumpun	4	
5	Keterlibatan dalam MGMP		
	▪ Aktif	24	
	▪ Pasif	76	

Observasi dilakukan pada 6 sekolah di wilayah Semarang Utara, yang terdiri dari SMP negeri dan swasta. Deskripsi lebih lanjut dari hasil evaluasi diri kinerja profesional guru SMP yang menjadi subjek penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Rentang Nilai Evaluasi Diri Guru SMP

No	Rentang nilai	Jumlah guru	Kriteria
1	0-50	0	Sangat Kurang
2	51-60	4	Kurang
3	61-75	19	Cukup
4	76-90	1	Baik
5	91-100	0	Amat Baik
Jumlah		24	

Pengembangan diri guru tampak masih sangat rendah hal ini dapat dilihat di Tabel 2. Berdasarkan persepsi diri masih tampak nilai cukup untuk 19% orang yang menjadi subjek penelitian. Pengembangan diri guru perlu diprioritaskan untuk mendapatkan hasil maksimal. Hasil lain yang diperoleh adalah rendahnya persepsi siswa terhadap guru. Terutama persepsi siswa kelas IX. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan 70% guru kelas IX tidak menjadi guru idola. Hal ini dikarenakan berbagai faktor, diantaranya terlalu disiplin, suka marah-marah, sering memberikan tugas dan PR yang banyak, dan lain-lain. Hasil persepsi siswa yang menyukai kinerja guru mapel UN sebanyak 8% siswa suka dan sisanya 12% tidak berpendapat.

Fakta yang ditunjukkan dari uji persepsi ini menjadi dasar dalam mengungkap profil guru SMP yang menjadi subjek penelitian. Indikator yang digunakan dalam mengungkap adalah:

1. Profil diri
2. Pengelolaan diri dan emosi
3. Penampilan diri
4. Penguasaan materi

5. Pengelolaan kelas

Profil diri dikembangkan berdasarkan kondisi pribadi dengan melihat faktor-faktor yang menjadi fokus penelitian seperti kualifikasi pendidikan, kesesuaian latar pendidikan, masa kerja, dan keaktifan dalam MGMP. Potret profil seperti tertera pada Tabel 1.

Berdasarkan potret profil dapat dideskripsikan pula yang berhubungan dengan karakter guru yang menjadi subjek penelitian. Menurut persepsi siswa dan guru teman sejawat menunjukkan posisi yang berbeda. Gambaran Pengelolaan diri dan emosi, penampilan diri, penguasaan materi, dan pengelolaan kelas. Dari hasil pengamatan di satu sekolah yang menjadi subjek, diperoleh deskripsi sebagai terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Diri Guru SMP

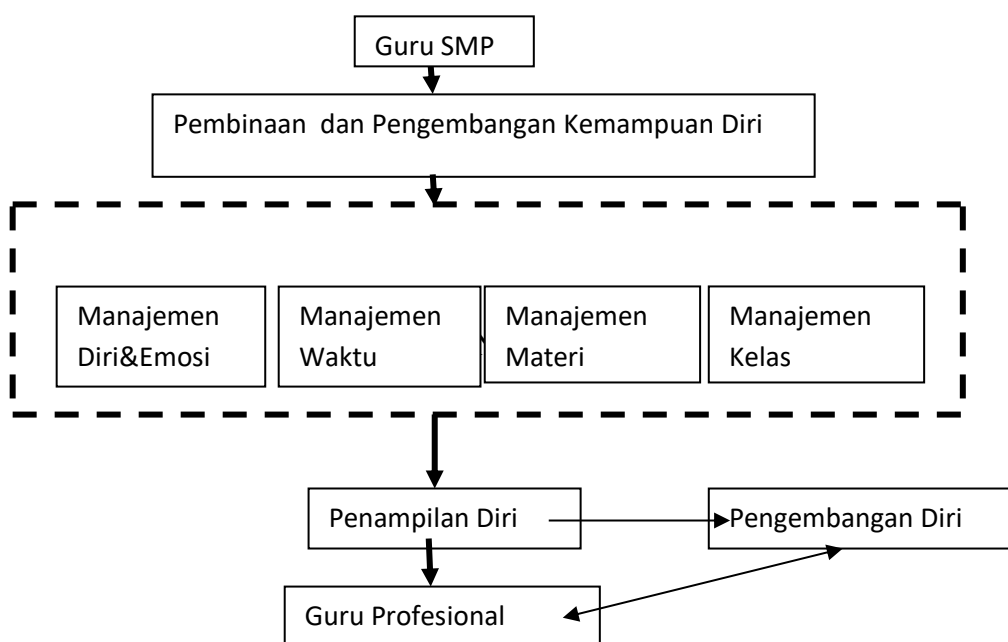
Kriteria	Persepsi								
	Diri			Siswa			Teman sejawat		
	B	C	K	B	C	K	B	C	K
1. Pengelolaan Diri dan Emosi	4	0	0	1	2	1	0	3	1
2. Penampilan Diri	4	0	0	0	4	0	1	3	0
3. Penguasaan Materi	4	0	0	1	1	2	0	3	1
4. Pengelolaan Kelas	4	0	0	1	1	2	1	3	0

Hasil deskripsi diri menunjukkan perbedaan yang signifikan antara persepsi siswa dan persepsi guru teman sejawat. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian diri yang tinggi dari guru merupakan potret internal yang tidak melibatkan pandangan faktor eksternal. Kepuasan siswa, kepuasan teman sejawat dalam berkolaborasi dan berkoordinasi belum menjadi indikator penilaian diri guru yang menjadi subjek penelitian.

Kecenderungan untuk Kurang masih tampak pada pebelajaran diri dan emosi, penguasaan materi. Hal ini sesuai dengan pendapat siswa yang menambahkan juga sisi pengelolaan kelasnya.

Deskripsi ini menunjukkan bahwa profil guru menjadi sangat penting dibuat untuk kepentingan introspeksi dan refleksi guru. Selain juga terdapat introspeksi dan refleksi siswa.

Gambar 1 menunjukkan bagaimana pembinaan dan pengembangan kemampuan diri guru SMP untuk menjadi guru profesional dan berkualitas. Menurut Mudi, dkk (2014), perlu diperhatikan komponen manajemen diri yang meliputi manajemen diri dan emosi, manajemen waktu, manajemen materi, dan manajemen kelas yang mendukung penampilan seorang guru.



Gambar 1. Manajemen Diri Guru(Muhdi, dkk 2014)

Manajemen diri guru menunjukkan menunjukkan indikator bahwa seorang guru perlu menata dan mengelola diri, emosi, waktu, materi, dan mengelola kelas. Hal ini akan tampak pada sosok penampilan seorang guru di depan kelas. Pengembangan diri guru akan menjadikan prioritas utama untuk meningkatkan kualitas sebagai guru profesional. Pengembangan diri secara mandiri akan berperan dalam membantu guru dalam mengelola diri untuk menjadi sosok profesional.

Meskipun demikian, seringkali guru mengalami masalah atau kesulitan dalam mengembangkan diri terutama bagi seorang guru pemula atau guru junior. Permasalahan utama mereka adalah rendahnya penguasaan diri pada saat pembelajaran di kelas. Kesulitan tersebut dapat disebabkan karena rendahnya penguasaan diri, penguasaan emosi dan penguasaan materi yang disebabkan oleh karakteristik mata pelajaran (berhubungan dengan materi) sehingga sulit dipahami guru atau kesulitan dalam aspek-aspek teknis metodologis (didaktik-metodik) yang menghasilkan pembelajaran dan bahan ajar kurang dipahami siswa, dan karakteristik siswa yang tidak sesuai harapan. Keterbukaan guru terhadap orang lain terutama teman sejawat sangat penting dalam rangka perbaikan profesionalisme guru.

Pengembangan profesi melalui *reflecting teaching* terlihat juga dalam penelitian Zohar yang berjudul *Reflective Professional Teacher-a New Integrated Model, Dilemma and Prospect* tahun 2002. Menurut Zohar (2002: 259) *reflective professional teacher* dibedakan dalam dua bagian yaitu *Contex Professional* dan *Contex Personal*. Refleksi dalam kontek profesional dan kontek personal akan dilihat dalam tiga ranah kognitif, afektif dan psikomotorik. Kontek profesional meliputi kemampuan didaktik metodik, dan kontek personal diantaranya meliputi pengalaman, kepribadian, kepekaan, kesadaran, tanggungjawab.

Analisis terhadap refleksi diri harus memperhatikan adanya jurnal refleksi, dialog refleksi, kelompok diskusi, penilaian individu, penilaian *peer teaching*, pengamatan, daftar pertanyaan, umpan balik dan wawancara. Refleksi diri terhadap konteks profesional tidak lepas dari konteks personal. Kematangan seorang guru akan mempengaruhi kualitas refleksinya (Zohar, 2002: 255).

Pengembangan kompetensi kepribadian merupakan pengembangan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia. Secara rinci penguasaan kompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma. Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
2. Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan siswa, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
3. Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap siswa dan memiliki perilaku yang disegani.
4. Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani siswa.

Seringkali guru mengalami masalah atau kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Kesulitan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik mata pelajaran sehingga sulit dipahami guru atau kesulitan dalam aspek-aspek teknis metodologis (didaktik-metodik) yang menghasilkan pembelajaran dan bahan ajar kurang dipahami siswa. Keterbukaan guru terhadap orang lain terutama teman

sejawat sangat penting dalam rangka perbaikan profesionalisme guru. Monitoring dan supervisi dilakukan kepala sekolah untuk peningkatan kualitas guru.

Analisis kinerja menggambarkan sebuah deskripsi pekerjaan guru yang harus dicapai untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah. Dengan memisah-misahkan tugas ke dalam porsi kerja individual, maka muncul definisi tentang sebuah cara atau jalan untuk mengimplementasikan visi dan misi sekolah melalui guru sebagai sumber daya pendidikan yang ada. Penilaian kinerja guru dimaksudkan untuk mewujudkan guru profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan siswa, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut.

Penilaian kinerja guru dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan pembinaan profesi berkelanjutan.

Pada penelitian ini observasi kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah atau yang ditugasi kepala sekolah melalui kegiatan supervisi klinis. Pengamatan kinerja profesi guru juga dilihat dari pendapat siswa. Melalui triangulasi tiga data

tersebut dapat dibuktikan bahwa ternyata perlu diadakan pembinaan profesi guru SMP secara berkelanjutan.

Hal ini sesuai dengan apa yang telah diatur oleh pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional dan Kebudayaan. Pengembangan kompetensi yang diharapkan dicapai oleh siswa juga harus dilakukan juga pada guru. Berkaitan dengan masalah kompetensi ini, Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen pasal 10 ayat (1) menyebutkan bahwa kompetensi guru dan dijabarkan dalam Peraturan pemerintah Nomor 74 tahun 2008 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/ wali siswa, dan masyarakat sekitar.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Hasil deskripsi guru SMP kota Semarang, dapat dilihat dari masa kerja, pendidikan, linieritas dan keaktifan di organisasi profesi menunjukkan bahwa pengembangan diri belum maksimal. Masa kerja dan linieritas menjadi dominan profil guru tersebut. Rendahnya keaktifan guru dalam organisasi profesi menunjukkan bahwa peran serta guru masih rendah dalam kegiatan MGMP.

2. Salah satu alternatif cara yang dapat mengembangkan kemampuan guru dalam mengelola diri dalam lingkungan yang kondusif dan sarat dengan motivasi adalah melalui kemandirian guru.

Rekomendasi

Manajemen diri dapat dilaksanakan dengan melibatkan banyak instrumen dalam pengembangan diri. Banyaknya instrumen yang dibutuhkan menunjukkan rumitnya tingkat analisis pengelolaannya. Oleh karena itu perlu dirancang waktu dan biaya yang lebih teliti untuk diperoleh hasil pengelolaan yang maksimal. Pelaksanaan pengembangan diri akan menunjang keprofesionalan seorang guru. Sehingga dibutuhkan partisipasi dan kesungguhan dari guru untuk membuka diri dan mengembangkan kemampuan profesionalnya. Lebih lanjut penelitian ini juga merekomendasikan pada instansi yang terkait dan perguruan tinggi untuk berkolaborasi dalam melakukan pembinaan dan pengembangan guru.

Daftar Pustaka

Jurnal:

- [1] Carillo, J. 1999. Reseach-Teaching: The Great Dilemma. *Journal of Revista de Educacion in Span*. XXI/1: 115-152.
- [2] Cherif, A., Overbye, D., and Stefurak, L. 2009. Developing a Paradigm for Academic Leadership Development. *Journal of Higher Education Management*. 24/1: 15-74.
- [3] Cooper, J.O., Heron, T.E. & Heward, W.L. 2007. *Applied Behavior Analysis*. (2nd Edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- [4] Murniati, N. A. N. 2014. Coaching model of science teacher professionalism through Teaching Clinic. *Proceeding Seminar Internasional ICEL UBL*.
- [5] Zohar, T. 2002. Changing The Face of Teacher Education in Israel: Training Reflective Professional Teacher-a new Integrated Model. *Journal of Teacher Education, Dilemma and Prospeect London Uk and USA*. 251-262.

Buku:

- [1] Glover. 2005. *Improving Learning*. Jakarta : Gramedia.
- [2] Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya

- [3] Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005. tentang *Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- [4] Uno, H. B. 2007. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Laporan Penelitian:

- [1] Murniati, N. A. N., Nurkhoiri, dan Rita, E. 2011. Pengembangan Kompetensi Guru IPA SMP Berprespektif CRC melalui Lesson Study MGMP. *Laporan Penelitian Hibah Bersaing Tahun 2*. Semarang: IKIP PGRI Semarang.
- [2] Murniati, N. A. N. 2013. Pengembangan Model Pembinaan Profesionalisme Guru IPA SMP melalui manajemen *Teaching Clinic* MGMP. *Laporan Penelitian*. Semarang: IKIP PGRI Semarang.
- [3] Muhdi, Murniati, N. A. N. dan Handayani, Arri. 2014. Pengembangan Model Manajemen Diri dalam Pembinaan Profesionalisme Guru SMP melalui *Teaching Clinic*. *Laporan Penelitian*. Semarang: Universitas PGRI Semarang.