

PEMBINAAN PASCA PELATIHAN DALAM PEMBENTUKAN PERILAKU PROFESIONAL KEGURUAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH

Edy Herianto

Jurusan Pendidikan IPS FKIP Universitas Mataram Jl. Majapahit Mataram 83125

Rumah: Jl. Pariwisata No. 11 Mataram 83121, HP: 0818366294.

Email: eh.unram@gmail.com, edy_herianto@ymail.com

Abstract: Guidance post-training in forming teacher professionalism in madrasah ibtidaiyah. The purpose of this research was to describe professionalism behavior change of Madrasah Ibtidaiyah (MI) teachers after following subject matter training. The research was conducted in four MIN Model NTB Province. Result showed that there were: (1) change in level of teacher professionalism after training; (2) main constraints, supports, and alternative solutions in forming teachers professional behaviour; (3) a good category of teachers' motivation in a teaching and learning planning field; (4) Guidance pattern of teachers professional behaviour had components: guidance after training, clinical supervision, and achievement valuation.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana perubahan perilaku profesionalisme guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) setelah mengikuti pelatihan bidang studi. Penelitian dilaksanakan di empat MIN Model Provinsi NTB. Hasilnya menunjukkan bahwa diperoleh: (1) perubahan tingkat profesionalisme keguruan pasca pelatihan, (2) kendala utama/pokok dan penunjang sekaligus alternatif pemecahannya dalam mewujudkan perilaku profesional guru; (3) motivasi guru di bidang perencanaan KBM pada kategori cukup baik; (4) pola pembinaan perilaku profesional keguruan memiliki komponen: pendampingan pasca pelatihan; supervisi klinis; dan evaluasi kinerja.

Kata Kunci: profesionalisme keguruan, pelatihan, MI, model binaan

Pembentukan perilaku guru yang profesional pada hakekatnya adalah pembentukan kebiasaan perilaku guru yang memenuhi standar perilaku guru yang diharapkan. Berkait dengan hal tersebut, Copey (2001) mengemukakan pembentukan kebiasaan pada diri individu dibutuhkan tiga hal yaitu: (1) pengetahuan, yang merupakan paradigma teoritis, apa yang harus dilakukan dan mengapa; (2) keterampilan, bagaimana melakukannya; dan (3) keinginan yang merupakan motivasi, atau keinginan untuk melakukan. Dalam kajian ini, pengetahuan dan keterampilan tentang bagaimana menjadi guru yang profesional sudah diberikan lewat pelatihan.

Satu hal yang perlu dipertanyakan adalah apakah sudah terbentuk motivasi pada diri guru untuk meningkatkan kinerjanya menjadi guru profesional? Pertanyaan ini akan dapat terjawab setelah dilakukan pengkajian. Komponen ini masih dipertanyakan

mengingat berdasarkan hasil observasi dan tanya jawab dengan beberapa peserta pelatihan, mereka menganggap pelatihan yang mereka ikuti sangat bagus, tetapi sulit mereka lakukan karena terbatasnya fasilitas dan minimnya penghasilan mereka.

Untuk menumbuhkan motivasi dan keinginan untuk melakukan sesuatu atau merubah perilakunya agar menjadi guru yang profesional diperlukan pembinaan yang bertahap dan berkelanjutan. Disamping itu, mereka perlu mengetahui kemajuan dirinya kemudian membandingkan antara capaiannya dengan harapan yang memungkinkan mereka raih dan seterusnya. Copey (2001), menyebutnya sebagai suatu perubahan menjadi/melihat, maksudnya adalah sebuah proses peningkatan 'menjadi' mengubah 'melihat', yang pada gilirannya mengubah 'menjadi' dan seterusnya, bergerak pada spiral peningkatan dan pertumbuhan.

Eggen & Kauchak (2007), mengemukakan kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya atau guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya. Galluzzo & Craig (2005) menambahkan bahwa agar guru dapat menjalankan kewenangan profesionalnya, guru dituntut memiliki kecakapan atau kompetensi dalam kognitif, afektif dan psikomotor. Pengetahuan dan keterampilan ranah cipta meliputi pengetahuan pendidikan/keguruan dan pengetahuan bidang studi yang akan diajarkannya.

Kompetensi ranah afektif meliputi seluruh fenomena perasaan dan emosi. Utamanya adalah sikap dan perasaan diri yang berkaitan dengan profesi keguruan, diantaranya konsep diri dan kepercayaan diri, kemampuan memahami diri dan orang lain serta efikasi diri dan efikasi kontekstual (Uno, 2008; Goad, 2004; dan Barr, 2004). Kompetensi psikomotor guru meliputi segala keterampilan atau kecakapan yang bersifat jasmaniah yang pelaksanaannya berhubungan dengan tugasnya selaku pengajar. Slavin (2000), Natawijaya (1995), dan Barr (2004), mengemukakan tentang kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru adalah kemampuan untuk mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan tertentu, berpautan, dan akhirnya mengacu kedalam bentuk perilaku nyata. Schrag (2006) dan Marker & Mehlinger (2006) menegaskan bahwa perilaku itu harus ditunjang oleh aspek lain seperti, penguasaan materi pelajaran, teori-teori kependidikan, kemampuan mengambil keputusan yang situasional berdasarkan nilai, sikap dan kepribadian. Sidi (2001) menegaskan bahwa untuk mewujudkan guru yang berkualitas dalam arti mampu mewujudkan perilaku profesional keguruan perlu dilakukan pelatihan.

Atas dasar kajian teoritis terlihat bahwa perilaku profesional keguruan yang diharapkan terlihat pada perilaku guru yang profesional di bidang keguruan pada saat merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Indikatornya adalah dokumen hasil internalisasi diri dari kognisi dan afeksinya pada konsep rancangan pembelajaran, tindakan guru saat melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas, dan hasil belajar atas dasar rancangan kegiatan evaluasi yang komprehensif dan simultan.

Terkait dengan kajian ini, studi awal (tindakan) yang telah dilakukan berupa pelatihan guru yang dilakukan oleh lembaga pemerintah maupun non pemerintah terhadap subyek penelitian adalah

pembentukan dan peningkatan kompetensi guru dalam bidang kognitifnya atau ranah cipta. Sementara, pembentukan kompetensi afektif dan psikomotor belum dilaksanakan. Pembentukan kedua kompetensi ini membutuhkan waktu dan proses dalam artian perlu dilakukan pembinaan setelah pelatihan ranah kognitif diberikan. Sehingga, untuk mengatahui taraf perubahan perilaku profesional keguruan sesuai dengan indikator yang ada, ditunjukkan pada dimensi 'sebelum' dan 'sesudah' kegiatan pelatihan yang diikuti oleh guru.

Perilaku profesionalisme keguruan merupakan suatu masalah yang amat krusial dihadapi oleh sekolah khususnya dan lembaga pendidikan di Nusa Tenggara Barat pada umumnya. Padahal, perilaku iniat penting dan sekaligus menjadi prasyarat utama untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Namun kenyataannya, perilaku profesionalisme yang diharapkan belum nampak dalam realitas sehari-hari di persekolahan. Hasil penelitian Herianto (2007) menunjukkan bahwa guru-guru (SD/SLTP) di Kota Mataram belum menunjukkan perilaku profesionalnya dalam aktivitas/kinerjanya sehari-hari. Hal ini mengakibatkan rendahnya kualitas pembelajaran di kelas dan pada akhirnya kualitas pendidikan di tingkat SD/SLTP belum menggembarakan.

Rendahnya kualitas pendidikan akibat dari belum profesionalnya perilaku guru terjadi pula di tingkat MI/MTs. Hasil penelitian Suarta (2001) menunjukkan akan hal tersebut. Permasalahan pokok yang dihadapi oleh MI/MTs. adalah banyaknya guru *missmatch* yang menjadi pokok permasalahan perilaku profesionalisme keguruan. Adalah suatu fenomena biasa terjadi di Nusa Tenggara Barat, dimana guru yang memiliki latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya. Kenyataan ininitidak terlepas dan kurang mampunya Departemen Agama dalam menyiapkan sumber daya manusia (guru) yang memadai (sesuai dengan kebutuhan mata pelajaran).

Untuk mengatasi hal ini, Kanwil Departemen Pendidikan Agama Propinsi Nusa Tenggara Barat bekerjasama dengan Perguruan Tinggi dan Lembaga Swadaya masyarakat melakukan serangkaian pelatihan bagi guru *missmatch*. Agar pelatihan tersebut memberikan manfaat yang optimal, maka pada pasca pelatihan dilakukan pembinaan intensif tersebut terhadap para guru, sehingga terjadi peningkatan perilaku profesional.

Fokus masalah yang akan dikaji secara terprogram, sistimatis, dan intensif pada penelitian ini

adalah sebagai berikut. *Pertama*, sejauhmanakah perubahan perilaku profesional keguruan yang terjadi pada guru madrasah binaan setelah mengikuti program pelatihan? *Kedua*, permasalahan ini penting untuk diketahui, mengingat suatu asumsi bahwa seringkali ditemukan ketidak-jelasan perubahan perilaku yang diharapkan dimiliki para guru setelah mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pemerintah maupun non pemerintah. Tentu saja, perlu suatu kajian terprogram secara sistematis dan intensif untuk membuktikannya. *Ketiga*, apakah kendala-kendala yang dihadapi oleh para guru madrasah binaan dalam mewujudkan perilaku profesional keguruan setelah mengikuti program pelatihan? *Keempat*, seringkali para guru mengeluhkan suatu kondisi madrasah yang kurang kondusif untuk perubahan suatu perilaku pasca training. Kenyataan ini mengakibatkan mereka tidak mampu berbuat apa-apa untuk mewujudkan sejumlah perubahan perilaku yang diharapkan. Guru perlu dibantu untuk menemukan kendala melalui pengkajian dan perumusan kendala yang ada. *Kelima*, Alternatif-alternatif apa sajakah yang tersedia atau dapat dilakukan oleh guru dalam meningkatkan perilaku profesional keguruan setelah mengikuti program pelatihan? Tidak-tepatnya latar belakang pendidikan (*mismatch*) guru dengan mata pelajaran yang dibinanya mengakibatkan guru seringkali mengalami kesulitan untuk menemukan alternatif-alternatif dalam hal upaya peningkatan perilaku profesional keguruan. Kajian ini merupakan langkah yang tepat untuk membantu mereka menemukan alternatif-alternatif sesuai dengan kemampuan dan kondisi yang dimilikinya. *Keenam*, bagaimanakah motivasi guru madrasah binaan untuk meningkatkan perilaku profesional keguruan setelah mengikuti program pelatihan? Dalam kajian psikologi pendidikan, tinggi rendahnya motivasi seseorang terhadap sesuatu sangat mempengaruhi kemampuannya dalam berperilaku. Oleh karena itu, pada permasalahan ini dimaksudkan untuk mengetahui taraf motivasi mereka terhadap suatu konsep profesionalisme keguruan, dan akibat (*performance*) pada perilaku profesionalnya. *Ketujuh*, bagaimanakah pola pembinaan yang tepat untuk membina para guru madrasah binaan pasca pelatihan dalam mewujudkan perilaku profesional keguruan? Secara metodologis, upaya untuk menemukan model yang tepat dapat dilakukan melalui pemanfaatan potensi yang sudah ada, meliputi peningkatan kemampuan kognitif profesionalisme keguruan dan situasi dan kondisi di

madrasah. Pelibatan potensi yang ada dan upaya pencapaian target perubahan perilaku merupakan dua hal yang semestinya harus dilakukan, agar model pembinaan yang diharapkan mampu merubahn perilaku yang dikehendaki dapat seiring dengan kebutuhan dan potensi yang ada.

METODE

Penelitian ini pada prinsipnya berupaya untuk mendeskripsikan taraf perubahan perilaku profesional keguruan, kendala yang dihadapi, alternatif penyelesaian, motivasi guru untuk meningkatkan perilaku profesionalnya, dan model pembinaan yang tepat untuk membina para guru madrasah binaan pasca pelatihan dalam mewujudkan perilaku profesional keguruan. Oleh karenanya, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, maksudnya penelitian ini memotret kondisi lapangan, yang selanjutnya dianalisis dan dideskripsikan berdasarkan hasil kajian secara kualitatif.

Lokasi penelitian ini adalah MIN Model yang para gurunya telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Kanwil Departemen Agama Nusa Tenggara Barat bekerjasama dengan Perguruan Tinggi dan Lembaga Swadaya masyarakat di Mataram. Terdapat 4 buah MIN Model, diantaranya sebuah MIN Model Sesela di Kabupaten Lombok Barat, buah MIN Model Tanak Beak dan MIN Model Sanggeng di Kabupaten Lombok Tengah, serta MIN Model Gunung Rajak di Kabupaten Lombok Timur.

Data-data penelitian ini antara lain berupa informasi-informasi dan guru dan kepala madrasah yang diperoleh dengan metode angket, interviu, wawancara mendalam, observasi, dan *Participatory Rural Appraisal (PRA)*. Untuk memperoleh data yang terkait permasalahan penelitian digunakan metode interviu dan wawancara mendalam berdasarkan angket yang dikembangkan dari indikator-indikator perilaku profesional keguruan seperti pada bagian studi pustaka. Metode Observasi dipergunakan untuk *merecek* data tentang hal yang sudah dilakukan dan motivasinya serta usaha guru untuk melaksanakan rencana kegiatannya untuk mencapai target. Sedangkan, upaya menemukan model pembinaan digunakan PRA.

HASIL

Berdasarkan serangkaian kegiatan interviu, wawancara mendalam, observasi, dan PRA dengan

menggunakan instrumen tingkat perubahan perilaku profesional keguruan yang disusun berdasarkan indikator perilaku (a) persiapan mengajar, (b) kegiatan belajar mengajar, (c) hubungan sosial, dan (d) kreativitas. Hasilnya dipaparkan berikut ini.

Tingkat perubahan perilaku profesional keguruan yang terjadi pada guru madrasah binaan setelah mengikuti program pelatihan

Tingkat perubahan perilaku profesional keguruan yang terjadi pada guru madrasah binaan setelah mengikuti program pelatihan, dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu (a) tingkat profesionalisme sebelum pelatihan, (b) tingkat profesionalisme sesudah pelatihan, dan (c) tingkat perubahan profesionalisme dari sebelum hingga sesudah pelatihan.

Tabel 1. Tingkat perubahan perilaku profesional keguruan yang terjadi pada guru MI setelah mengikuti program pelatihan

No.	Kabupaten	Nama Madrasah	Tingkat Profesionalisme Keguruan (%)		
			Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan	Tingkat Perubahan
1	Lombok Barat	MIN Sesela	55	65	10
2	Lombok Tengah	MIN Tanak Beak	40	55	15
		MIN Sanggeng	60	70	10
3	Lombok Timur	MIN Gunung Rajak	65	75	10

Kendala-kendala para guru MI dalam mewujudkan perilaku profesional keguruan setelah mengikuti program pelatihan

Data tentang kendala-kendala yang dihadapi oleh para guru madrasah binaan dalam mewujudkan perilaku profesional keguruan setelah mengikuti program pelatihan dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu: (a) kendala utama/pokok, dan (b) kendala penunjang. Datanya adalah sebagai berikut:

Berdasarkan kondisi kendala utama/pokok dalam mewujudkan perilaku profesional keguruan setelah mengikuti pelatihan dapat disimpulkan sebagai berikut: (a) ada keterbatasan sarana utama pembelajaran (silabus, rancangan pembelajaran, dan buku paket mata pelajaran), (b) guru kurang kreatif dalam menyikapi keterbatasan sarana utama pembelajaran, (c) siswa kurang termotivasi untuk mengikuti kegiatan pembelajaran secara optimal, (d) guru belum memiliki kemampuan optimal untuk membangkitkan motivasi siswa agar menyenangi setiap kegiatan pembelajaran, (e) guru masih mengalami kesulitan dalam menguasai konsep dasar mata pelajaran yang diampunya dan mengalami keterbatasan dalam menguasai strategi dan media pembelajaran, (f) guru belum terampil dalam melakukan

kegiatan pembelajaran, dan (g) guru belum terampil mengevaluasi kegiatan pembelajaran secara menyeluruh.

Sedangkan kendala penunjang yang ada yaitu: (a) lemahnya *team teaching* dalam pembelajaran, (b) kurangnya kontrol kepala madrasah dan pengawas Departemen Agama setempat untuk mengevaluasi kinerja guru, (c) guru dan siswa telah terbiasa dengan budaya petunjuk, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam menentukan sikap dan tindakan

Tabel 2. Kendala-kendala yang dihadapi guru madrasah binaan dalam mewujudkan perilaku profesional keguruan setelah mengikuti program pelatihan

Kendala Utama Guru MIN Sesela	Kendala Penunjang
<ul style="list-style-type: none"> • Keterbatasan sarana utama pembelajaran (silabus, rancangan pembelajaran, dan buku paket mata pelajaran). • Guru kurang kreatif dalam menyikapi keterbatasan sarana utama pembelajaran. • Siswa kurang termotivasi untuk mengikuti kegiatan pembelajaran secara optimal. • Guru belum memiliki kemampuan optimal untuk membangkitkan motivasi siswa agar menyenangi setiap kegiatan pembelajaran. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lemahnya <i>team teaching</i> dalam pembelajaran. • Kurangnya kontrol kepala madrasah dan pengawas Departemen Agama setempat untuk mengevaluasi kinerja guru. • Guru dan siswa telah terbiasa dengan budaya petunjuk, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam menentukan sikap dan tindakan terhadap suatu hal.

Kendala Utama Guru MIN Tanak Beak	Kendala Penunjang
<ul style="list-style-type: none"> • Guru masih mengalami kesulitan dalam menguasai konsep dasar mata pelajaran yang diampunya. • Guru mengalami keterbatasan dalam kepemilikan silabus, rancangan pembelajaran, buku paket, dan media pembelajaran. • Guru belum terampil dalam melakukan kegiatan pembelajaran. • Guru masih canggung menyelenggarakan evaluasi, karena belum bersifat menyeluruh (meliputi seluruh aspek). 	<ul style="list-style-type: none"> • Masih lemahnya dukungan kepala madrasah dalam membina perilaku guru. • Orang tua siswa kurang membenkan dukungan bagi terselenggaranya kegiatan pembelajaran di kelas. • <i>Team teaching</i> belum terbentuk.
Kendala Utama Guru MIN Sanggeng	Kendala Penunjang
<ul style="list-style-type: none"> • Keterbatasan sarana mengajar di kelas, meliputi silabus, rancangan pembelajaran, dan buku paket. • Guru mengalami keterbatasan dalam menguasai strategi dan media pembelajaran. • Guru belum trampil mengevaluasi kegiatan pembelajaran secara menyeluruh. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurangnya kontrol kepala madrasah dan pengawas Departemen Agama setempat untuk mengevaluasi kinerja guru. • Meskipun <i>team teaching</i> telah terbentuk, akan tetapi prakteknya belum efektif. • Guru dan siswa telah terbiasa dengan budaya petunjuk, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam menentukan sikap dan tindakan terhadap suatu hal.
Kendala Utama Guru MIN Gunung Rajak	Kendala Penunjang
<ul style="list-style-type: none"> • Keterbatasan sarana utama pembelajaran (silabus, rancangan pembelajaran, dan buku paket mata pelajaran). • Guru kurang kreatif dalam menyikapi keterbatasan sarana utama pembelajaran. • Guru belum memiliki kemampuan optimal untuk membangkitkan motivasi siswa agar menyenangi setiap kegiatan pembelajaran. 	<ul style="list-style-type: none"> • Masih lemahnya dukungan kepala madrasah dalam membina perilaku guru. • Orang tua siswa kurang memberikan dukungan bagi terselenggaranya kegiatan pembelajaran di kelas. • <i>Team teaching</i> belum terbentuk.

terhadap suatu hal, (d) masih lemahnya dukungan kepala madrasah dalam membina perilaku guru, dan (e) orang tua siswa kurang membenkan dukungan bagi terselenggaranya kegiatan pembelajaran di kelas.

Alternatif yang dapat dilakukan guru dalam meningkatkan perilaku profesional keguruan setelah mengikuti program pelatihan.

Data tentang alternatif-alternatif yang dapat dilakukan guru dalam meningkatkan perilaku profesional keguruan setelah mengikuti program pelatihan dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu: (a) alternatif utama/pokok dan (b) alternatif penunjang. Datanya adalah sebagaimana tabel 3.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 3 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut.

Pertama, alternatif utama/pokok yang perlu dilakukan menurut guru MIN adalah: (a) mengupayakan ke Departemen Agama setempat atau memfoto copy di sekolah-sekolah terdekat, (b) guru mengaktifkan kegiatan KKG untuk melatih keterampilan penguasaan konsep mengajar dan penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar, (c) guru mengupayakan secara swadaya untuk memenuhi kebutuhan keterbatasan kurikulum, GBPP, dan buku paket, (c) antarguru melakukan diskusi intensif untuk membahas materi dan strategi pembelajaran yang tepat, (d) diskusi rutin antarguru untuk mencari solusi keterbatasan kreativitas dan upaya memotivasi siswa, (e) guru mengupayakan terselenggaranya KKG secara optimal, sehingga segala permasalahan

Tabel 3. Alternatif-alternatif yang tersedia atau dapat dilakukan oleh guru dalam meningkatkan perilaku profesional keguruan setelah mengikuti program pelatihan.

Alternatif Utama menurut Guru MIN Sesela	Alternatif Penunjang
<ul style="list-style-type: none"> • Mengupayakan ke Departemen Agama setempat atau memfoto copy di sekolah- sekolah terdekat. • Diskusi rutin antarguru untuk mencari solusi keterbatasan kreativitas dan upaya memotivasi siswa. • Guru mengupayakan terselenggaranya KKG secara optimal, sehingga segala permasalahan pembelajaran dan kesiswaan dapat teratasi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengundang fasilitator/nara sumber dalam kegiatan KKG. • Mengajukan surat permohonan ke Departemen Agama setempat untuk disupervisi secara terprogram. • Guru berlatih untuk mengembangkan diri dengan belajar bersama guru darisekolah terdekat.
Alternatif Utama menurut Guru MIN Tanak Beak	Alternatif Penunjang
<ul style="list-style-type: none"> • Guru mengaktifkan kegiatan KKG untuk melatih keterampilan penguasaan konsep mengajar dan penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar. • Guru mengupayakan secara swadaya untuk memenuhi kebutuhan keterbatasan silabus, rancangan pembelajaran, buku paket, dan media pembelajaran. • Antarguru melakukan diskusi intensif untuk membahas materi dan strategi pembelajaran yang tepat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Guru bersama kepala MI membuat kesepakatan pertemuan setiap hari Senin untuk mengevaluasi seluruh aktivitas kegiatan pembelajaran yang telah terjadi sebelumnya. • Mengundang orang tua untuk hadir di madrasah sekaligus memikirkan cara yang terbaik mengembangkan kualitas pendidikan yang ada. • Kepala madrasah memfasilitasi guru untuk membentuk <i>team teaching</i> yang berguna bagi pengembangan <i>profesionalisme</i> keguruan.
Alternatif Utamamenurut Guru MIN Sanggeng	Alternatif Penunjang
<ul style="list-style-type: none"> • Diskusi rutin antarguru untuk mencari solusi keterbatasan kreativitas dan upaya memotivasi siswa. • Guru mengupayakan terselenggaranya KKG secara optimal, sehingga segala permasalahan pembelajaran dan kesiswaan dapat teratasi. • Mengupayakan ke Departemen Agama setempat atau memfoto copy di sekolah- sekolah terdekat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Guru bersama kepala madrasah mengupayakan implementasi kerja <i>team teaching</i> secara optimal. • Majelis madrasah perlu diaktifkan untuk mengakomodasikan seluruh persoalan pendidikan di madrasah. • Guru berlatih untuk mengembangkan diri dengan belajar bersama guru dan sekolah terdekat.
Alternatif Utama menurut Guru MIN Gunung Rajak	Alternatif Penunjang
<ul style="list-style-type: none"> • Guru mengoptimalkan pertemuan KKG dengan isi pertemuan secara bervariasi sesuai dengan permasalahan yang tengahdihadapi guru. • Kepala madrasah mengusahakan ketercukupan ketersediaan sarana pembelajaran utama, meliputi silabus, rancangan pembelajaran, dan buku paket mata pelajaran. • Guru bersama-sama dengan siswa mencoba untuk mengatasi keterbatasan media pembelajaran dengan menggunakan pola karya sendiri. 	<ul style="list-style-type: none"> • Majelis madrasah perlu diaktifkan untuk mengakomodasikan seluruh persoalan pendidikan di madrasah. • Guru bersama kepala madrasah mengupayakan implementasi kerja <i>team teaching</i> secara optimal. • Madrasah perlu melakukan pertemuan rutin dengan pengawas dan Departemen Agama setempat untuk membicarakan permasalahan madrasah.

pembelajaran dan kesiswaan dapat teratasi, (f) guru mengoptimalkan pola pentemuan KKG dengan formasi isi pertemuan secara bervariasi sesuai dengan permasalahan yang tengah dihadapi guru, (g) kepala MI mengusahakan ketercukupan ketersediaan sarana pembelajaran utama, meliputi kurikulum, GBPP, dan buku paket, (h) guru bersama-sama dengan siswa mencoba untuk mengatasi keterbatasan media pembelajaran dengan menggunakan pola karya sendiri.

Kedua, alternatif penunjang yang dapat dilakukan yaitu: (a) mengundang fasilitator/nara sumber dalam kegiatan KKG, (b) mengajukan surat permohonan ke Departemen Agama setempat untuk disupervisi secara terprogram, (c) guru berlatih untuk mengembangkan diri dengan belajar bersama guru dari sekolah terdekat, (d) guru bersama kepala madrasah membuat kesepakatan pertemuan setiap hari Senin untuk mengevaluasi seluruh aktivitas kegiatan pembelajaran yang telah terjadinya, (e) mengundang orang tua untuk hadir di madrasah sekaligus memikirkan cara yang terbaik mengembangkan kualitas pendidikan yang ada, (f) kepala MI memfasilitasi guru untuk membentuk *team teaching* yang berguna bagi pengembangan profesionalisme keguruan, (g) guru bersama kepala madrasah mengupayakan implementasi kerja *team teaching* secara optimal, (g) majelis MI perlu diaktifkan untuk mengakomodasikan seluruh persoalan pendidikan di MI.

Motivasi guru MI binaan untuk meningkatkan perilaku profesional keguruan setelah mengikuti program pelatihan

Data tentang tingkat motivasi guru madrasah binaan untuk meningkatkan perilaku profesional keguruan setelah mengikuti program pelatihan yang dipaparkan sebagaimana tabel 4.

Tabel 4. Tingkat motivasi guru MI binaan untuk meningkatkan perilaku profesional keguruan setelah mengikuti program pelatihan

Kabupaten	Nama MI	Tingkat Motivasi Guru untuk Meningkatkan Perilaku Profesional dalam KBM		
		Perencanaan	Pelaksanaan	Evaluasi
Lombok Barat	MIN Model Sesela	65%	65%	70%
Lombok Tengah	MIN Model Tanak Beak	60%	65%	65%
	MIN Model Sangeng	60%	70%	70%
Lombok Timur	MIN Model Gunung Rajak	70%	70%	75%

Pola pembinaan guru MI pasca pelatihan dalam mewujudkan perilaku profesional keguruan

Untuk merumuskan model pembinaan yang tepat untuk membina para guru madrasah binaan pasca pelatihan dalam mewujudkan perilaku profesional keguruan, peneliti melakukan kegiatan PRA. Hasilnya terlihat pada diagram berikut:

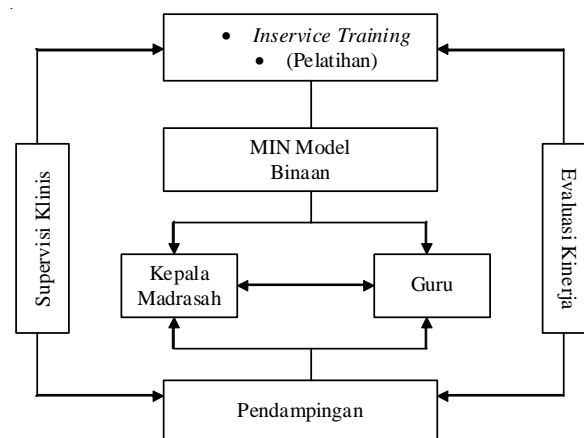


Diagram 1. Pola pembinaan para guru MI binaan pasca pelatihan dalam mewujudkan perilaku profesional keguruan

Diagram di atas menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kompetensi guru di MI dapat dilakukan melalui pelatihan dalam jabatan (*inservice training*). Sasaran pelatihan adalah guru dan Kepala MI. Pentingnya pelibatan Kepala MI dalam pelatihan dimaksudkan agar pada pasca pelatihan terjadi sinergi dan kesinambungan kesepahaman antara Kepala MI dan guru untuk menyelenggarakan pembelajaran secara optimal. Materi dan strategi pelatihan ditentukan berdasarkan hasil studi pendahuluan yang menggali apa permasalahan yang dialami oleh guru dalam mengajar dan upaya apa yang diinginkannya.

Untuk memastikan agar apa yang telah diperoleh guru dan Kepala MI selama pelatihan dapat diwujudkan dengan tepat pada kinerjanya sehari-hari, maka perlu dilakukan pendampingan. Pendampingan dapat dilakukan oleh pihak internal Departemen Agama setempat ataupun bekerja sama dengan pihak pelaksana pelatihan. Pendampingan yang efektif diawali dengan kesepakatan bersama antara pendamping dengan yang didampingi dalam kerangka supervisi klinis. Kesepakatan supervisi klinis tersebut sekaligus dijadikan sebagai dasar dalam rangka menyelenggarakan evaluasi kinerja guru dan Kepala Madrasah.

PEMBAHASAN

Seperti telah dikemukakan di atas, bahwa berdasarkan serangkaian aktivitas berdasarkan metode kegiatan terpilih dan instrumen yang telah disediakan dapat diperoleh data-data penelitian berdasarkan permasalahannya. Untuk memahami makna data tiap-tiap masalah dapat dikemukakan pembahasannya sebagai berikut.

Tingkat perubahan perilaku profesional keguruan yang terjadi pada guru MI binaan setelah mengikuti program pelatihan

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme keguruan di lingkungan guru MIN Model masih tergolong rendah (MIN Model Sesela Lombok Barat dan MIN Model Tanak Beak Lombok Barat). Namun di kedua MIN Model lainnya (MIN Model Sanggeng Lombok Tengah dan MIN Model Gunung Rajak Lombok Timur) tergolong cukup baik. Kenyataan ini terjadi disebabkan oleh besarnya jumlah guru *missmatch* di tiap-tiap MIN Model. MIN Model yang memiliki tingkat *missmatch* kecil menunjukkan kecenderungan tingkat profesionalisme keguruan lebih baik dibandingkan dengan MN Model yang memiliki tingkat *missmatch* besar.

Tingkat profesionalisme sesudah pelatihan, menunjukkan skor 65% (MIN Model Sesela Lombok Barat), 55% (MN Model Tanak Beak Lombok Tengah), 70% (MIN Model Sanggeng Lombok Tengah), dan 75% (MIN Model Gunung Rajak Lombok Timur); dan tingkat perubahan profesionalisme dan sebelum hingga sesudah pelatihan, adalah 10% (MIN Model Sesela Lombok Barat),

15% (MIN Model Tanak Beak Lombok Tengah), 10 (MN Model Sanggeng Lombok Tengah), dan 10% (MN Model Gunung Rajak Lombok Timur).

Meskipun perubahan skor tingkat profesionalisme keguruan sesudah pelatihan cenderung tidak terlalu besar, akan tetapi perubahan itu menunjukkan suatu hal yang berarti. Artinya, dari 4 MIN Model yang semula 2 diantaranya tergolong cukup baik dan dua lainnya kurang, maka pada bagian ini telah terjadi peningkatan menjadi 2 MIN Model pada kategori baik sekali, satu diantaranya cukup baik, dan satu sisanya termasuk kurang.

Kendala yang dihadapi guru MI binaan dalam mewujudkan perilaku profesional keguruan setelah mengikuti program pelatihan

Bagi sebagian besar guru di lingkungan MIN Model binaan, keterbatasan Kurikulum, GBPP, dan Buku Paket merupakan kendala utama/pokok, di samping keterbatasan diri guru dalam menguasai strategi, media, dan evaluasi pembelajaran; sehingga jalannya proses pembelajaran belum optimal. Di samping itu, masih rendahnya motivasi belajar siswa dalam mengikuti mata pelajaran menjadi persoalan penting yang tidak dapat diabaikan oleh guru. Terlebih lagi, guru belum memiliki keterampilan yang memadai untuk membangkitkan motivasi siswa untuk menyenangi seluruh aktivitas belajar di kelas. Kendala pokok lainnya yang tidak dapat diabaikan adalah masih rendahnya kreativitas guru untuk menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mampu menarik minat siswa. Hal inintentu saja berimbas pada rendahnya motivasi belajar siswa untuk mengikuti pelajaran sehari-hari di kelas.

Pada bagian lain, terdapat kendala penunjang yang turut menghambat upaya guru dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya, yaitu telah terbiasanya guru-siswadengan budaya petunjuk dan kebiasaan mapan sehingga mereka kurang memiliki kreativitas dalam melakukan inovasi pada pemecahan permasalahan yang dihadapinya. Sistem kontrol dari kepala madrasah dan pengawas Departemen Agama setempat terhadap kinerja guru belum dijalankan secara optimal merupakan faktor lain yang mestinya harus diperhatikan dengan serius. Hal ini adalah penting, mengingat sistem kontrol merupakan bentuk pemantauan yang cukup memberikan 'pengawasan' terhadap kinerja guru di madrasah.

Alternatif yang dapat dilakukan oleh guru dalam meningkatkan perilaku profesional keguruan setelah mengikuti program pelatihan

Sementara menghadapi kendala yang ada, guru madrasah dituntut untuk sesegera mungkin untuk mencari alternatif-alternatif untuk meningkatkan perilaku profesionalismenya. Berdasarkan interviu, wawancara mendalam, observasi, dan PRA diperoleh alternatif-alternatif yang selanjutnya dikempokkan ke dalam dua bagian yaitu kelompok utama/pokok dan penunjang.

Pada bagian alternatif utama/pokok, diketahui bahwa guru telah mengupayakan secara individual maupun kelompok berdasarkan inisiatif madrasah maupun saran dan anjuran dan sekolah di sekitarnya, untuk mengatasi kendala utama. Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan alternatif awal yang dipilih guru di MIN Model binaan untuk menyelesaikan permasalahan utama. Melalui KKG, para guru melakukan diskusi rutin dan intensif serta saling tukar informasi maupun 'kepemilikan' antarsekolah/madrasah. Melalui pola ini, keterbatasan kurikulum, GBPP, dan buku paket dapat diatasi bersama dengan tanpa mengabaikan upaya lembaga untuk memperoleh perangkat tersebut dan Departemen Agama di kabupaten setempat dan Dinas Pendidikan.

Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan melalui KKG, meliputi diskusi rutin antarguru untuk mencari solusi keterbatasan kreativitas dan upaya memotivasi siswa; melatih keterampilan penguasaan konsep mengajar dan penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar dan guru bersama-sama siswa mencoba untuk mengatasi keterbatasan media pembelajaran dengan menggunakan pola karya sendiri.

Di samping itu, para guru telah pula merumuskan beberapa alternatif penunjang, terdiri dan mengundang fasilitator/nara sumber dalam kegiatan KKG. Untuk menjaga 'irama' kerja yang positif, guru mengajukan surat permohonan ke Departemen Agama setempat untuk disupervisi secara terprogram. Supervisi ini diharapkan menjadi wahana yang optimal bagi supervisor dan guru secara kemitraan membangun kualitas madrasah. Pada bagian lain, guru berlatih untuk mengembangkan diri dengan belajar bersama guru dan sekolah terdekat.

Tingkat motivasi guru MI binaan untuk meningkatkan perilaku profesional keguruan setelah mengikuti program pelatihan

Secara umum motivasi guru di bidang perencanaan KBM dapat digolongkan pada kategori cukup baik. Tingkat motivasi yang demikian ini dibuktikan oleh ketersediaan perangkat pembelajaran yang sebagian besar "diproduksi" oleh para guru. Kenyataan ini sungguh sangat menggembirakan, mengingat keterbatasan yang dimilikinya, guru di lingkungan MIN Model binaan mencoba secara swadaya untuk memenuhi kebutuhannya, terutama di bidang perencanaan pembelajaran.

Pelaksanaan KBM terlihat bahwa MIN Sesela Lombok Barat memiliki skor 65%, 65% untuk MIN Model Tanak Beak Lombok Tengah, 70% untuk MIN Model Sanggeng Lombok tengah, dan 75% untuk MIN Model Gunung Rajak Lombok Timur. Dan seluruhnya diperoleh rata-rata skor sebesar 68,75%. Pada Evaluasi KBM terlihat bahwa MIN Sesela Lombok Barat memiliki skor 70,65% untuk MIN Model Tanak Beak Lombok Tengah, 70% untuk MIN Model Sanggeng Lombok Tengah, dan 75% untuk MIN Model Gunung Rajak Lombok Timur. Keseluruhannya diperoleh rata-rata skor sebesar 70%. Pada bagian pelaksanaan dan evaluasi KBM, diperoleh data yang lebih baik dibandingkan dengan perencanaan KBM. Hal ini dapat diartikan bahwa para guru di MIN Model binaan telah mampu melakukan aktivitas pembelajaran, termasuk mengevaluasi kegiatan pembelajaran yang telah dilaksanakannya, secara variatif dengan lebih banyak mengandalkan kemampuan tim guru dalam *team teaching*.

Pola pembinaan untuk para guru MI binaan pasca pelatihan dalam mewujudkan perilaku profesional keguruan

Berdasarkan hasil kegiatan PRA diperoleh model pembinaan yang tepat untuk membina para guru madrasah binaan pasca pelatihan dalam mewujudkan perilaku profesional keguruan, seperti tergambar pada diagram 1. Diagram tersebut menunjukkan proses yang simultan dan sistemik antarsemua aktivitas pada komponen pokok yakni guru sebagai pihak utama yang akan ditingkatkan profesionalisme keguruannya dan kepala madrasah sebagai pimpinan lembaga yang bertanggungjawab terhadap tingkat profesionalisme gurunya.

Pelatihan guru merupakan suatu pola untuk meningkatkan profesionalisme guru di madrasah binaan. Melalui kegiatan pelatihan guru akan *di-upgrade* kompetensinya baik terkait dengan materi pembelajaran maupun strategi pembelajaran. Sebagaimana diketahui bahwa sebagian besar guru adalah *mismatch*, sehingga mereka perlu diberikan latihan-latihan pendalaman materi untuk memperkuat kompetensinya dalam menguasai konsep-konsep dasar materi mata pelajaran. Pendalaman materi merupakan aspek pokok yang harus dilakukan sebelum guru dilatih kompetensinya untuk mengajarkan materi mata pelajaran.

Melalui pendalaman materi, guru-guru secara intensif mengkaji konsep-konsep dasar mata pelajaran. Dan kajian konsep dasar ini, para guru dapat mengatasi permasalahan utama dalam memahami hakekat mata pelajaran yang selanjutnya akan disampaikan kepada siswa. Jika mereka telah memahami dengan benar konsep dasar yang dimaksud, guru dilatih serta intensif pula tentang bagaimana mengajarkan konsep dasar itu kepada siswa. Guru diberikan bekal yang optimal mengenai strategi pembelajaran, media pembelajaran, dan strategi evaluasi pembelajaran. Baik strategi, media, maupun evaluasi pembelajaran merupakan pilar utama bagi terselenggaranya kegiatan pembelajaran di kelas.

Agar proses yang telah terjadi pada kegiatan pelatihan dapat dijaga keoptimalannya untuk diimplementasikan di lapangan (madrasah), maka guru dan kepala perlu diberikan pendampingan yang simultan oleh pihak-pihak yang memiliki kompetensi di bidang ini, semisal Pengawas Pendidikan Dasar Kantor Departemen Agama di masing-masing kabupaten. Proses pendampingan dilakukan melalui dua cara yang menjadi bagian integral (tidak terpisahkan satu sama lain), yaitu supervisi klinis dan evaluasi kinerja.

Supervisi klinis merupakan kegiatan kontrak mengajar antara guru dengan supervisor dan antara kepala madrasah dengan supervisor. Pihak yang kompeten untuk melakukan tugas supervisi adalah Pengawas Pendidikan Dasar Kantor Departemen Agama di masing-masing kabupaten. Dalam menjalankan aktivitasnya, supervisor tidak bertindak sebagai 'pengawas' yang mencari-cari kelemahan guru dan kepala madrasah, akan tetapi lebih bertindak sebagai mitra yang senantiasa membantu guru dan kepala madrasah baik sewaktu memiliki masalah ataupun tidak memiliki masalah. Melalui

kontrak mengajar, supervisor telah membangun kesepahaman dengan guru dan kepala madrasah tentang hal-hal yang akan dilakukan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Hasil kontrak mengajar akan dievaluasi bersama antara supervisor dengan guru dan kepala madrasah, untuk mencari dan menemukan solusi yang tepat terhadap kendala-kendala yang telah ada. Apabila aktivitas ini dilakukan secara terprogram dan sistematis maka perilaku profesional guru dapat dijaga keoptimalannya

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pertama, beberapa alternatif yang dilakukan guru untuk meningkatkan perilaku profesionalnya, meliputi alternatif utama yaitu inisiatif guru secara individu maupun kelompok untuk membentuk KKG sebagai wadah bagi guru untuk melakukan peningkatan kualitas konsep dasar mata pelajaran maupun strategi pembelajarannya. Kegiatan yang dapat dilakukan melalui KKG, meliputi diskusi rutin antarguru untuk mencari solusi keterbatasan kreativitas dan upaya memotivasi siswa; melatih keterampilan penguasaan konsep mengajar dan penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar; dan guru bersama-sama siswa mencoba untuk mengatasi keterbatasan media pembelajaran dengan menggunakan pola karya sendiri.

Kedua, pada bagian pelaksanaan dan evaluasi KBM, diperoleh data yang lebih baik dibandingkan dengan perencanaan KBM. Hal ini dapat diartikan bahwa para guru di MIN Model binaan telah mampu melakukan aktivitas pembelajaran, termasuk mengevaluasi kegiatan pembelajaran yang telah dilaksanakannya, secara variatif dengan lebih banyak mengandalkan kemampuan tim guru dalam *team teaching*.

Ketiga, berdasarkan hasil kegiatan PRA diperoleh model pembinaan yang tepat untuk membina para guru madrasah binaan pasca pelatihan dalam mewujudkan perilaku profesional keguruan, meliputi komponen (a) *Inservice Training*, (b) MIN Model Binaan, yang terdiri dari guru dan kepala madrasah, (c) pendampingan, (d) supervisi klinis, dan (e) evaluasi kinerja. Keseluruhan komponen yang ada merupakan sath bagian yang utuh (integral) terkait satu sama lain yang prosesnya bersifat sistemik. Setiap komponen merupakan awal dan kelanjutan dan komponen sebelumnya.

Keempat, secara umum motivasi guru di bidang perencanaan KBM dapat digolongkan pada kategori

cukup baik. Tingkat motivasi yang demikian ini dibuktikan oleh ketersediaan perangkat pembelajaran yang sebagian besar 'diproduksi' oleh para guru. Kenyataan ini sungguh sangat menggembirakan, mengingat keterbatasan yang dimilikinya, guru di lingkungan MIN Model binaan mencoba secara swadaya untuk memenuhi kebutuhannya, terutama di bidang perencanaan pembelajaran.

Saran

Atas dasar hasil penelitian ini disarankan sebagai berikut: (a) perlu diupayakan studi lanjutan tentang upaya melakukan aksi dan refleksi terhadap implementasi komponen pada model yang telah dihasilkan; (b) pelaksana studi lanjutan perlu memperhatikan karakteristik madrasah. Oleh karenanya perlu diupayakan pemetaan sosial budaya di sekitar lokasi MIN Model binaan, sehingga aksi dan refleksi yang diharapkan dapat memperoleh hasil yang optimal; (c) pengembangan kualitas MIN Model binaan yang ditandai oleh tingkat profesionalisme keguruan perlu ditunjang oleh suatu kebijakan yang memadai. Seperti halnya, mengangkat guru yang *match* antara latar belakang pendidikan dan mata pelajaran yang diampunya; (d) KKG merupakan lembaga yang amat strategis bagi antarguru dalam mendiskusikan permasalahan-permasalahan kualitas. Oleh karenanya, keberadaannya perlu dikaji secara cermat agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Studi tentang optimalisasi fungsi KKG dalam rangka mewujudkan kualitas pendidikan di madrasah perlu dilakukan; dan (e) pola pendampingan melalui supervisi klinis dan evaluasi kinerja perlu dikaji secara cermat agar efektivitas dan efisiensinya dapat diwujudkan. Studi tentang optimalisasi aktivitas kedua komponen tersebut perlu dilakukan.

DAFTAR RUJUKAN

- Barr, B.B. 2004. Research on Problem Solving: Elementary School. Dalam D.L. Gabel (Ed.). *Handbook of Research on Science Teaching and Learning*. New York: McMillan.
- Copey, S.R. 2001. *The 7 Habits of Highly Effective People*. North University Avenue: Covey Leadership Center.
- Eggen, P., dan Kauchak, D. 2007. *Educational Psychology: Windows on Classrooms (7th Ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Galluzo, G.R., dan Craig, J.R. 2005. Evaluation of Preservice Teacher Education Programs. Dalam W.R. Houston (Ed.). *Handbook of Research on Teacher Education*. New York: McMillan.
- Goad, L.H. 2004. *Preparing Teachers for Lifelong Education*. Oxford: Pergamon Press.
- Herianto, E. 2007. Tingkat Profesionalisme Guru-Guru SD/SLTP di Kota Mataram. *Laporan Penelitian*. Mataram: Lembaga Penelitian Universitas Mataram.
- Natawijaya, R. 1995. Peningkatan Mutu Profesional Guru melalui Pendidikan dalam Jabatan. *Makalah*. Konferensi Nasional II PGSM. Jakarta, 27 Mei 1995.
- Schrag, F. 2006. Conception of Knowledge. Dalam P.W. Jackson (Ed.). *Handbook of Research on Curriculum*. New York: McMillan.
- Sidi, I.D. 2001. *Menuju Masyarakat Belajar: Menggagas Paradigma Baru Pendidikan*. Jakarta: Paramadina dan Logos Wacana Timu.
- Slavin, R.E. 2000. *Educational Psychology: Theory and Practice*. 6th Edition. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon
- Suarta, N. 2001. Dampak Inservice Training terhadap Kinerja Guru MI/MTs. di Pulau Lombok. *Laporan Penelitian*. Mataram: Nusatenggara Centre.
- Uno, H.B. 2008. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.