

**STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU  
SMP NEGERI 2 SUDIMORO  
KABUPATEN PACITAN**

**TESIS**



**Oleh:**

**TULUS YULIANTO  
NIM. 151203000**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA  
YOGYAKARTA  
2017**

**TESIS**

**STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU  
SMP NEGERI 2 SUDIMORO  
KABUPATEN PACITAN**

Oleh :

**TULUS YULIANTO  
NIM. 151203000**

Tesis telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

**Pada tanggal 8 Januari 2017**

Dosen Penguji I

**Dr. Wahyu Widayat, M. Ec.**

Dosen Pembimbing I

Dosen Penguji II/Dosen Pembimbing II

**Dr. Nur Wening, S. E., M. Si.**

**Suhartono, S. E., M. Si.**

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Magister

Yogyakarta, Januari 2017

Mengetahui,

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

DIREKTUR

**Prof. Dr. Abdul Halim, MBA, Ak**

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tulus Yulianto

NIM : 15120300

Program : Magister Manajemen Pendidikan

Judul Tesis : **STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI  
GURU SMP NEGERI 2 SUDIMORO  
KABUPATEN PACITAN**

Menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar kesarjanaan/ magister pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 8 Januari 2017

Tulus Yulianto  
NIM : 15120300

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

“Selalu bersyukur atas karunia nikmat sehat yang Allah SWT berikan”.”

### **PERSEMBAHAN :**

1. Ibunda tercinta, terima kasih atas segala pengorbanan, dukungan, doa, dan kasih sayangmu.
2. Istri, dan kedua anaku, terima kasih telah memberikan dukungan moral dan memberikan senyum di kala penat.

STIE Widya Wicahana  
Jangan Pernah Berhenti Belajar

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang tulus, terucap ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis ini dengan baik dan lancar. Penelitian dan penulisan tesis ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widy a Wiwaha Yogyakarta.

Dengan hati yang tulus, diakui bahwa tugas ini tidak akan berhasil dan terselesaikan dengan baik tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, disampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Bapak/Ibu:

- 1) Dr. Nur Wening, S. E., M. Si., selaku pembimbing I dan Suhartono, S. E., M. Si., selaku pembimbing II yang telah dengan sabar dan tulus membimbing, mengarahkan, dan memotivasi, sehingga dapat menyelesaikan tesis ini;
- 2) Prof. Dr. Abdul Halim, M. B. A., Ak., selaku Direktur Program Magister Manajemen Pendidikan STIE Widy a Wiwaha Yogyakarta;
- 3) Nur Widiastuti, S. E., M. Si., selaku Direktur Pelaksana Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan STIE Widy a Wiwaha Yogyakarta yang telah memberikan perhatian dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini;
- 4) Seluruh dosen Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Widy a Wiwaha Yogyakarta yang telah banyak memberi ilmu yang bermanfaat;
- 5) Drs. Teguh Basuki, selaku kepala Negeri 2 Sudimoro yang telah mengizinkan penelitian dan memberikan dukungan moral;
- 6) Seluruh guru Negeri 2 Sudimoro yang telah memberikan perhatian dan memberikan informasi dan keterangan yang diperlukan guna mendukung tesis ini;
- 7) Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu terlaksana dan terselesaikannya tugas ini.

Semua budi baik yang telah diberikan semoga mendapat ridlo dan balasan dari Allah SWT. Kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan demi sempurnanya tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi berbagai pihak, diri pribadi saya, guru-guru SMP Negeri 2 Sudimoro dalam rangka meningkatkan kompetensi di sekolah.

Yogyakarta, 8 Januari 2017

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	
HALAMAN PENGESAHAN .....	
KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR ISI .....	
ABSTRAK.....	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Pertanyaan Penelitian .....	9
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka .....	11
B. Landasan Teori.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian .....	21
B. Populasi dan Sampel .....	21
C. Instrumen Penelitian .....	22
D. Kerangka Penelitian .....	22
E. Lokasi Penelitian .....	23
F. Waktu Penelitian .....	24
G. Pengolah Data .....	24
H. Teknik Analisis Data .....	26

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	29
B. Analisis Hasil Penelitian .....	32

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	53
B. Saran.....	54

DAFTAR PUSTAKA.....	56
---------------------	----

LAMPIRAN .....	
----------------	--

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

**STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU  
SMP NEGERI 2 SUDIMORO  
KABUPATEN PACITAN**

**Tulus Yulianto**  
NIM: 151203000

**ABSTRAK**

*Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 yakni mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, begitu juga yang termuat pada BAB IV Pasal 5 ayat 1 tertulis "Setiap Warga Negara berhak memperoleh pendidikan yang bermutu". Untuk mewujudkan pendidikan bermutu diperlukan tenaga pendidik profesional yang memenuhi kompetensi yang diharapkan (UURI No.14 Tahun 2005).*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya peningkatan kompetensi guru SMP N 2 Sudimoro, Kabupaten Pacitan, Propinsi Jawa Timur baik dimensi profesional, pedagogik, sosial, maupun kepribadian.*

*Obyek yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi guru SMP N 2 Sudimoro yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional yang dilaksanakan pada bulan September sampai dengan bulan Oktober tahun 2016. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan angket kuesioner dengan variabel kompetensi guru dengan analisis SWOT sehingga menghasilkan upaya baru dalam meningkatkan kompetensi.*

*Dari hasil analisa data dapat disimpulkan bahwa kekuatan (Strengths) dan Kelemahan (Weakness) dari faktor internal, Peluang (Opportunities) dan Ancaman (Threats) dari faktor eksternal tersebut bisa dijadikan pedoman untuk menentukan strategi prioritas peningkatan kompetensi guru SMP N 2 Sudimoro, yaitu:*

- 1. Meningkatkan pembinaan untuk inovasi model-model pembelajaran.*
- 2. Meningkatkan kesempatan mengembangkan diri.*
- 3. Memberikan pembinaan dalam kegiatan aktualisasi peserta didik.*
- 4. Melakukan pembinaan dan pengawasan tugas secara rutin dan berkelanjutan.*

**Kata kunci: peningkatan, kompetensi, SWOT**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan elemen penting dalam menentukan kepribadian serta pembentukan kedewasaan seseorang seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 yakni mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, begitu juga yang termuat pada BAB IV Pasal 5 ayat 1 tertulis “Setiap Warga Negara berhak memperoleh pendidikan yang bermutu”. Untuk mewujudkan pendidikan bermutu diperlukan tenaga pendidik profesional yang memenuhi kompetensi yang diharapkan.

Dari sisi manajemen operasional, tercapainya tujuan pendidikan nasional tersebut merupakan organisasi dan sinergi dari proses pendidikan dengan melibatkan segala komponen dan pihak terkait atau *stakeholder* dimana peran masing-masing sangat vital sebagai gambaran perlu saya sajikan bagan sederhana seperti di bawah ini:

Gambar 1.1 Proses Pendidikan



Input dalam pendidikan bermanfaat untuk menentukan dan mempersiapkan kegiatan pembelajaran, adapun input yang dimaksud adalah: guru, siswa, alat peraga, sarana prasarana, sumber belajar, dan biaya pendidikan. Guru merupakan unsur penting dalam penentu kegiatan pembelajaran. Begitu juga siswa, cepat lambatnya target yang dapat dicapai bergantung dari kemampuan siswa menerima dan melakukan hasil belajar. Tak kalah pentingnya alat peraga, sarana prasarana, sumber belajar, dan biaya juga sangat mendukung keberhasilan kegiatan proses pembelajaran.

Proses pendidikan yaitu mengolah input menjadi output, output yang baik merupakan keberhasilan dari interaksi antara guru dan siswa dalam kegiatan proses pendidikan. Hal ini kompetensi guru sangat penting untuk meningkatkan kemampuan pembelajaran dalam rangka peningkatan perbaikan proses pembelajaran.

Saat ini sekolah dihadapkan dengan perubahan dan persaingan global yang cepat, semakin singkatnya daur hidup inovasi teknologi, ketersediaan informasi yang kian mudah dan cepat, perubahan-perubahan budaya, sosial dan lingkungan politik yang perlu dipertimbangkan. Widowati (1998) mengungkapkan bahwa menghadapi situasi tersebut, kegiatan dunia pendidikan secara langsung maupun tidak langsung akan sangat terpengaruh. Lebih lanjut,

disebutkan bahwa kondisi ini sebagai situasi persaingan yang hebat atau brutal (*hyper competition*). Kondisi semacam ini juga digambarkan Hamidi (2000) bahwa perubahan kondisi lingkungan baik internal maupun eksternal menuntut sekolah harus bersifat adaptif dan fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada, terutama dalam kondisi / persaingan global. Sekolah harus dapat segera merespon berbagai perubahan yang terjadi sehingga tetap eksis dalam persaingan.

Perkembangan teknologi informasi merupakan faktor penting yang mendorong terjadinya persaingan. Donosepoetro (2001) pun menjelaskan bahwa abad XXI adalah suatu abad di mana tampak dan terasa proses pembaharuan dalam hampir semua segi kehidupan manusia: ekonomi, sosial, politik, kultural, informasi bahkan pemerintah. Anis bebas antara negara dan bangsa semakin intensif. Dunia menjadi suatu "*global village*" dengan terjadinya interaksi dalam kehidupan manusia yang sebagian menyenangkan dan juga merugikan suatu bangsa.

Tidak terkecuali di dunia pendidikan khususnya di SMP Negeri 2 Sudimoro - Pacitan yang sejak awal tahun 2000-an mulai diterapkan pengelolaan secara profesional, mencerdaskan dan mendidik generasi penerus bangsa. Hal ini sesuai dengan kebijaksanaan Pemerintah Pusat yang tertuang dalam Program utama pemerintah salah satu di antaranya adalah bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui dunia pendidikan.

Hal ini dipertegas dengan bahwa penekanan pembangunan nasional dalam Pembangunan Jangka Panjang lebih mengandalkan pada kreativitas dan produktivitas sumberdaya manusia, baik dalam manajemen pembangunan maupun manajemen pendidikan dan kemasyarakatan. Peningkatan kualitas kemampuan sumberdaya manusia selain merupakan perwujudan pelaksanaan UUD 1945 dan pengamalan Pancasila, juga merupakan tuntutan yang tumbuh bersama dengan perkembangan pembangunan yang semakin cepat.

Dalam situasi demikian, hal yang tidak boleh diabaikan adalah kualitas sumber daya manusia yang akan menjadi salah satu tumpuan harapan untuk mencetak keunggulan bersaing pendidikan. Dalam era globalisasi tersebut, terasa suatu ancaman yang mendasar yakni sebuah persaingan dalam berbagai bidang. Oleh karena itu, sangat beralasan apabila pembinaan sumber daya manusia secara makro (nasional) dan secara mikro yakni dalam sekolah dan tempat kerja (*working place*) telah dibuktikan oleh sejarah dunia merupakan suatu usaha yang strategis sifatnya, pengembangan sumberdaya manusia akan meningkatkan pencapaian tujuan sekolah dan meningkatkan kemampuan bersaing. Hal ini mengisyaratkan bahwa kemampuan sekolah untuk menciptakan keunggulan bersaing akan ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia akan tergantung dari input sumberdaya manusia sendiri dan proses belajar (*learning process*) yang dilalui dalam sekolah.

Tentu saja, proses atau tahapan tertentu yang dilakukan sekolah tersebut guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya

merupakan investasi berharga bagi sekolah saat ini dan masa mendatang. Sejarah telah menunjukkan bahwa faktor yang paling menentukan keberhasilan suatu bangsa bukan pada kekayaan alam yang dipunyai, melainkan kualitas sumber daya manusianya. Bukti ini tercermin dari keberhasilan negara-negara seperti Jepang, Singapura, Taiwan maupun Hongkong (saat ini merupakan bagian dari China). Kebijakan negara-negara tersebut pada dasarnya adalah mengembangkan sumber daya manusia berkualitas unggul yang mampu menguasai berbagai bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, ketrampilan, serta keahlian profesional yang dibutuhkan untuk mengacu peningkatan nilai tambah berbagai sektor industri dan mampu menciptakan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan (Setiono, 1997).

Mustopadidjaja (1997) lebih lanjut menjelaskan bahwa pembangunan sumber daya manusia merupakan indikator yang secara internasional diakui sebagai indikator keberhasilan pembangunan dan merupakan faktor yang memberikan kontribusi kuat bagi adanya perilaku bertanggung jawab dan berkesinambungan, sekaligus merupakan penentu bagi keberhasilan pembangunan ekonomi. Sebagaimana temuan Wheeler (Anwar, 2000) yang mengemukakan bahwa investasi di bidang sumber daya menunjukkan tingkat keuntungan yang lebih besar dibanding investasi di bidang fisik.

Sejalan dengan perkembangan suatu sekolah, baik sekolah yang bertujuan profit ataupun tidak, maka usaha-usaha untuk peningkatan ketrampilan maupun profesionalisme guru di masa mendatang sangat dituntut untuk

mempersiapkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan sekolah maka diperlukan adanya suatu kegiatan pelatihan, guna meningkatkan ketrampilan dan profesionalisme yang dimiliki guru yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan kinerja mereka. Seperti yang dikemukakan Dessler (1986) bahwa pelatihan memegang peranan penting demi tercapainya pelaksanaan pekerjaan. Setiono (1997) menambahkan bahwa pelatihan sebagai salah satu jalur unggulan peningkatan kualitas sumber daya manusia Hal ini terutama karena sifatnya yang fleksibel dalam menghadapi serta mempercepat proses perubahan struktural di bidang ekonomi dan ketenagakerjaan Untuk itu pelatihan merupakan langkah akhir untuk menjamin guru memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan. Tentunya kegiatan ini selanjutnya dapat meningkatkan kinerja guru. Untuk itu, sebaiknya kegiatan pelatihan diadakan secara sistematis, terencana, dan terus-menerus. Hal ini perlu dilakukan karena adanya sistem informasi yang terus menerus berubah, teknologi juga terus berubah ditambah lagi dengan era globalisasi yang semakin kompleks. Untuk menghadapi semua ini maka sumber daya manusia guru dituntut benar-benar cakap dan siap menghadapi tantangan dalam menghadapi masalah yang timbul dalam bidang tugasnya masing-masing

Terwujudnya *output* (lulusan sekolah) yaitu beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab, dibutuhkan input pendidikan yang memadai serta proses yang benar. Diawali dengan guru

yang berkompentensi tinggi yang mempunyai minat untuk meningkatkan diri menjadi tenaga yang profesional, alat peraga yang memadai, sarana dan prasarana lengkap sesuai dengan yang termuat dalam Permen Nomor 24 Tahun 2007 serta sumber-sumber belajar beragam untuk memudahkan kegiatan belajar mengajar dalam penggalian ilmu secara ilmiah. Sekolah memiliki visi, misi, tujuan yang jelas, tidak kalah pentingnya kepala sekolah berkemampuan mengelola dan memimpin sekolah secara profesional.

Tetapi kenyataannya masih banyak permasalahan pendidikan tidak berjalan secara benar yang mengakibatkan output tidak tercapai secara optimal. Dalam lingkup SMPN 2 Sudimoro permasalahan yang muncul adalah:

- a. Kondisi sumber daya manusia (SDM) di SMPN 2 Sudimoro sebagian belum memadai tercermin dari kualifikasi pendidikan guru sebagian masih dibawah standar.
- b. Kompetensi guru relatif tidak merata dilihat dari sisi kualitas kerja guru yang berbeda.
- c. Perkembangan penguasaan guru terhadap teknologi informasi dan komunikasi yang merupakan sebagian dari kompetensi guru masih rendah.
- d. Minat siswa yang lulus terhadap pendidikan tergolong rendah terbukti dari tahun ke tahun minat melanjutkan jenjang lebih tinggi belum mengalami peningkatan yang berarti. Lulusan tahun 2013, hanya 60 persen siswa SMPN 2 Sudimoro yang melanjutkan jenjang lebih tinggi.

Hal ini karena berbagai kemungkinan yaitu: kesadaran yang kurang ekonomi miskin, dukungan pemerintah daerah yang kurang dan sebagainya.

Dari 4 indikasi permasalahan tersebut, ada 1 (satu) indikasi yang merupakan prioritas untuk mendapatkan penanganan yaitu rendahnya kompetensi guru. Keunggulan-keunggulan yang dapat diperoleh apabila masalah tersebut teratasi antara lain:

1. Kemampuan guru dalam hal memahami peserta didik, merencanakan melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran akan meningkat.
2. Kemampuan guru dalam berkomunikasi secara efektif baik terhadap pimpinan, teman sejawat, peserta didik maupun masyarakat sekitar akan meningkat.
3. Kegiatan belajar mengajar dan proses pendidikan akan lebih efektif karena diampu oleh guru yang memiliki kompetensi yang diharapkan, tidak hanya bisa mentransfer ilmu, tetapi juga menjadi model pembelajaran sehingga mampu mengubah tingkah laku peserta didik.
4. Sekolah akan bertambah produktif kerjanya dampak dari penguasaan guru terhadap teknologi informasi dan komunikasi (TIK).
5. Informasi masalah penguasaan kompetensi guru terhadap perbaikan pembelajaran.
6. Berkembang dan bertambahnya akses sekolah ke luar akibat dari penguasaan guru terhadap teknologi informasi dan komunikasi.



## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

- Kompetensi guru SMPN 2 Sudimoro kabupaten Pacitan ditengarai belum sesuai harapan.

## **C. Pertanyaan Penelitian**

Bagaimana upaya peningkatan kompetensi guru SMPN 2 Sudimoro?

## **D. Tujuan Penelitian**

Secara garis besar tujuan yang hendak dicapai dalam pelaksanaan penelitian kompetensi guru adalah sebagai berikut:

- Mendeskripsikan upaya peningkatan kompetensi guru SMPN 2 Sudimoro kabupaten Pacitan.

## **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang langsung bisa diperoleh jika tujuan penelitian itu tercapai yaitu:

1. Memberikan kontribusi berupa informasi tentang penguasaan kompetensi guru SMPN 2 Sudimoro kabupaten Pacitan.

2. Sebagai bahan masukan untuk pembinaan dan peningkatan penguasaan kompetensi bagi guru SMPN 2 Sudimoro kabupaten Pacitan.
3. Memberikan alternatif upaya peningkatan kompetensi guru SMPN 2 Sudimoro kabupaten Pacitan.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

Profesional memiliki hubungan yang signifikan dengan kompetensi guru. Guru yang semakin profesional akan meningkatkan pencapaian hasil kerja guru (Nugraha, 2008:76). Lebih lanjut Nugraha menegaskan bahwa kemampuan guru harus terus ditingkatkan dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya, mengikuti pendidikan formal pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi serta keterlibatannya pada kegiatan KKG atau MGMP.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Punjuga tertulis pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 bahwa guru merupakan jabatan profesional. Profesional yang artinya merupakan pekerjaan atau kegiatan yang memenuhi standar mutu tertentu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi dan menjadi sumber penghasilan kehidupan.

Tugas guru sesuai dengan Keputusan Menpan Nomor: 84/1993 dan Keputusan Bersama Mendikbud dan Kepala BAKN Nomor 0433/P/1993 dan

Nomor 1993 adalah proses belajar-mengajar atau bimbingan lebih dari itu dituntut juga unsur pengembangan profesi guna menunjang peningkatan profesionalisme guru dalam mendidik & mengajar. Seluruh unsur tersebut selain dapat meningkatkan profesionalisme guru juga dapat untuk angka kredit yang dapat pengembangan profesi meliputi: 1. Melaksanakan kegiatan karya tulis atau karya ilmiah di bidang pendidikan, 2. Menemukan teknologi tepat guna di bidang pendidikan, 3. Membuat alat peraga atau alat bimbingan belajar, 4. Menciptakan karya seni, 5. Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum (Hartati, 2007).

Kewajiban-kewajiban guru tertulis pada Bab IV Pasal 20 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 yaitu:

- Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etik; dan

- Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Hak-hak guru tertulis pada Bab IV Pasal 14 Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 yaitu:

- Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
- Mendapatkan promosi & penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
- Memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
- Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi;
- Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalannya;
- Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan persatuan perundang-undangan.
- Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas;
- Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi;
- Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan;
- Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan atau.

- Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Pasal 8 UURI No. 4 Tahun 2005). Kualifikasi akademi sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat (Pasal 9 UURI No. 14 Tahun 2005). Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UURI No 14 Tahun 2005).

Dalam kelembagaan, sumber daya yang terdapat organisasi bisa dikelompokkan atas 2 (dua) macam yaitu: sumber daya non manusia (*non human resource*) dan sumber daya manusia (*human resource*). Sumber daya manusia (*human resource*) merupakan sumber daya yang memiliki: akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, daya dan karya. Sumber daya manusia juga memiliki rasio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Mawarti 2007).

Menurut Purwadi (2008) sumber daya manusia yang berkualitas memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

1. Menguasai bidang ilmu yang menjadi disiplinnya secara utuh;

2. Memiliki kemampuan manajerial dan kepedulian sosial yang tinggi;
3. Memiliki kemampuan tambahan yang akan mendukung dalam menjalankan tugas yang digeluti misalnya: komputer, bahasa Inggris, maupun ketrampilan lainnya;
4. Memperkaya diri dengan pengetahuan-pengetahuan dan informasi yang *up to date* sehingga dapat mengikuti dan menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja dan perkembangan ilmu pengetahuan;
5. Memiliki budaya organisasi: disiplin, jujur, maupun kemauan bekerja dalam tim.

Menurut Mawarti (2007) bahwa strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia salah satunya dilakukan melalui pelatihan & pengembangan. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Terdapat 3 (tiga) tahapan utama dalam pelatihan dan pengembangan yaitu:

1. Penentuan kebutuhan & pelatihan;
2. Desain program pelatihan;
3. Evaluasi program pelatihan.

## B. Landasan Teori

Dalam kegiatan penelitian langkah awal untuk memecahkan masalah merumuskan konsep teori. Terkait dengan hal tersebut akan dibahas berturut-turut tentang 1. Upaya/Strategi (metode, teknik, dan prosedur), 2. Kompetensi (kompetensi pedagogi, sosial, kepribadian, dan profesional), serta 3. guru.

### 1. Upaya/Strategi

Upaya adalah usaha, ikhtisar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, dsb). Sedangkan strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus (KBBI, 2000). Sehingga upaya merupakan usaha untuk mencari jalan keluar. Agar upaya yang diinginkan bisa berhasil diperlukan strategi.

Strategi adalah respon/tanggapan organisasi terhadap berbagai peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) dari lingkungan eksternal, dengan menggunakan kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weakness*) dari internal dalam upaya memperoleh keunggulan kompetitif atau mencapai tujuan yang telah ditentukan (Suprihanto, 2007).

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa strategi adalah kiat/siasat tertentu dari suatu organisasi untuk memberikan respon/tanggapan terhadap berbagai peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) dari lingkungan eksternal, dengan menggunakan kekuatan (*strengths*) yang dimiliki dan kelemahan (*weakness*) dari internal dalam upaya memperoleh keunggulan kompetitif atau mencapai tujuan yang telah ditentukan.



Strategi mencakup metode, teknik, dan prosedur. Strategi adalah suatu pola umum yang tersusun secara sistematis atas dasar prinsip-prinsip dengan mengintegrasikan langkah-langkah. Metode adalah prosedur, urutan langkah-langkah dan cara yang digunakan dalam pencapaian pembelajaran, jadi metode adalah jabaran dari pendekatan dimana satu metode dapat dijabarkan ke dalam berbagai metode pembelajaran. Teknik pembelajaran adalah cara kongkrit yang dipakai dalam proses pembelajaran.

Metode adalah cara kerja yang bersifat relatif umum yang sesuai untuk mencapai tujuan tertentu (Widodo, 2006). Teknik adalah ragam khas penerapan suatu metode sesuai dengan latar penerapan tertentu seperti kemampuan, ketersediaan peralatan (Widodo, 2006:11). Prosedur adalah urutan-urutan mengerjakan sesuatu.

## **2. Peningkatan**

Peningkatan adalah proses, cara, perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan (KBBI, 2000). Dalam kaitan ini, peneliti mencari jalan keluar strategi yang tepat dalam usaha meningkatkan kompetensi guru di SMPN 2 Sudimoro, Kabupaten Pacitan. Dengan kompetensi guru yang berkualitas tentu akan memperoleh *output* keluaran yang berkualitas juga.

## **3. Kompetensi**

Kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu) (KBBI, 2000). Kompetensi (*competency*) berarti

kecakapan atau kemampuan (Wojowasito & Wasito, 1980). Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus memiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalan (Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005). Kompetensi pada hakikatnya merupakan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang diwujudkan dalam kebiasaan berfikir & bertindak. Kompetensi dapat dikenali melalui sejumlah hasil belajar dan indikatornya dapat diukur dan diamati. Kompetensi dapat dicapai melalui pengalaman belajar yang dikatakan dengan bahan kajian dan bahan pelajaran secara kontekstual. Pengertian beserta ruang lingkup kompetensi guru (pedagogik, sosial, kepribadian maupun profesional) dijelaskan berikut di bawah ini:

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guna untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik dan masyarakat sekitar (Sudibyo, 2007). Kompetensi kepribadian bermakna bahwa guru merupakan makhluk individu yang memiliki karakteristik: Pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia (Sudibyo, 2007). Jabatan lain dari kompetensi kepribadian yaitu: memiliki idealisme, dedikasi, kemampuan *melakukan self assessment* serta kesediaan menerima kritik.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan mereka membimbing peserta didik dalam menguasai materi yang diajarkan (Sudibyo, 2007). Kongkrit dari kompetensi ini yaitu: menguasai materi ajar beserta

kemampuan-kemampuan melakukan tindakan kelas, menggunakan teknologi informasi & komunikasi (*information and communication technology*).

#### 4. Guru

Guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar (KBBI, 2000). Guru juga merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005). Pembahasan tentang guru meliputi: *performance* guru secara filosofi, definisi guru, definisi jabatan profesional, prinsip-prinsip profesi, tugas/kewajiban dan hak-hak guru.

*Performance* guru secara filosofis dideskripsikan dalam 4 (empat) paham pendidikan yaitu: *esensialisme*, *perennialisme*, *progresivisme* & *rekonstruksionisme* melahirkan pandangan yang berbeda terhadap sosok guru. Berikut penjelasan keempat paham yang dikutip dan tertulis Mudyaharja dkk. (1997).

Paham *Esensialisme* memandang guru sebagai contoh kongkrit mengenai apa-apa yang diharapkan. Dari sisi filsafat *idealisme*, bahwa hakikat bersifat ideal dan spritual. Juga filsafat *realisme*, bahwa hakikat itu ialah dunia yang obyektif. Kegiatan pendidikan bertujuan untuk penyerapan ide terpilih yang disajikan. Tokoh-tokohnya yaitu: Plato, Horney, Bagley, Khotam, Ulich, Kant, Whitehead, Locke, Herbart, Bode dan Hegel.

Menurut paham *Perennialisme* guru adalah pimpinan dalam bidang susila dan spiritual yang menanamkan disiplin. Berangkat dari filsafat *neothomisme*, bahwa kenyataan itu bersifat ganda yaitu ciptaan Tuhan dan kenyataan obyektif. Kegiatan pendidikan bertujuan penyerapan fakta dan informasi dari kitab suci dan buku klasik. Tokoh-tokoh dari paham ini yakni: Aquinas, Bestor, Rusk, Adler, Maritain dan Hutchins.

Pada paham *Progresivisme* guru dipandang sebagai fasilitator penanggung jawab pimpinan proyek. Dilandasi filsafat *Pragmatisme*, bahwa hakikat dunia senantiasa berupa pengalaman yang berubah. Kegiatan pendidikan dimaknai sebagai kegiatan pemecahan & penghayatan masalah kemasyarakatan. Tokoh-tokoh pencetus paham ini yaitu: Parker, Dewey, Parick & yang individualistik yakni Rousseau.

Paham *Rekonstruksionisme* bertanggung bahwa guru merupakan direktur proyek & pimpinan penelitian. Paham ini berangkat dari filsafat pragmatisme. Kegiatan pendidikan dipandang merupakan pemecahan masalah dan membangun kembali tatanan sosial dunia baru. Tokoh utamanya yakni Count.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Menurut Bagda dan Taylor dalam Moleong (2010), penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia. Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian ini yakni 4 (empat) kompetensi yang harus dikuasai guru yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **a. Populasi**

Populasi adalah sarana penelitian yang merupakan sejumlah subjek yang banyaknya dapat atau tidak dapat dihitung (Purwanto & Widiastuti, 2008:3). Dengan berpegang pada pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi adalah semua individu sasaran penelitian yang merupakan subjek yang dapat dihitung atau tidak dapat dihitung. Merujuk pada pengertian populasi tersebut ditegaskan bahwa

populasi dalam penelitian ini semua guru SMPN 2 Sudimoro Kabupaten Pacitan yang berjumlah 46 orang.

#### **b. Sampel**

Perumusan pengertian sampel merupakan langkah awal sebelum menentukan berapa sampel yang diperlukan, berikut dirumuskan pengertian sampel. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk diteliti dengan harapan dapat mewakili keseluruhan (Purwanto, 2008). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu pengambilan sampel pada semua anggota populasi menjadi sampel karena jumlahnya relatif kecil dan ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2007:68).

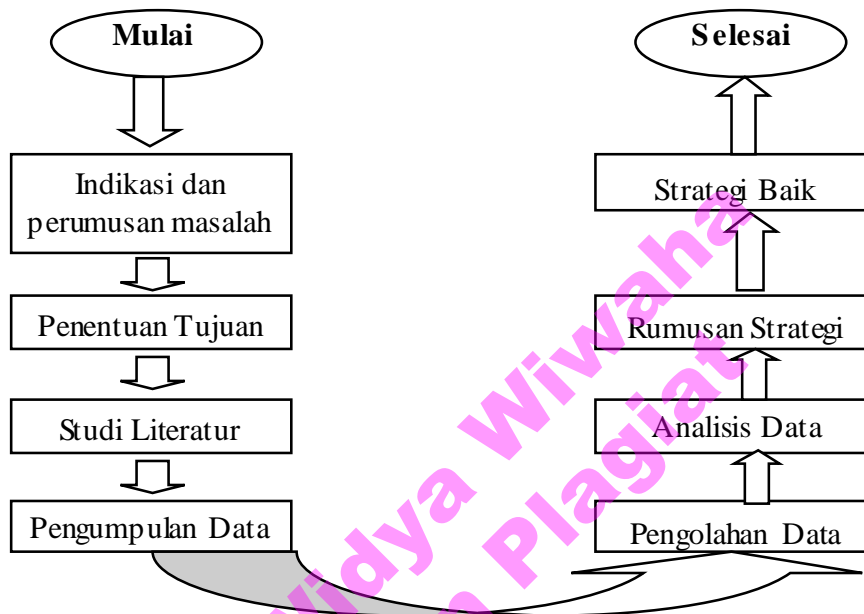
#### **C. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang berupa tanggapan responden terhadap kompetensi guru diukur dengan sejumlah pertanyaan yang diambil dan dimodifikasi dari (Tesis Heru Santoso) tahun 2008 yang berjudul “Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar / Madrasah Ibtidaiyah Di Wilayah Watumalang Kabupaten Wonosobo Tahun 2008/2009”.

#### **D. Kerangka Penelitian**

Tahapan penelitian digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 3.1 Tahapan Penelitian**



#### **E. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di SMPN 2 Sudimoro kabupaten Pacitan. Adapun alasan dipilihnya SMPN 2 Sudimoro kabupaten Pacitan sebagai lokasi penelitian yaitu: a). Belum diadakannya penelitian mengenai permasalahan yang sama di SMPN 2 Sudimoro kabupaten Pacitan; b). Masih banyaknya guru di SMPN 2 Sudimoro kabupaten Pacitan yang diindikasikan belum menguasai 4 (empat) kompetensi baik pedagogik, profesional, sosial maupun kepribadian yang diduga berakibat pada rendahnya kualitas pembelajaran; c). Urgensi manfaat hasil penelitian serta hal-hal yang perlu direkomendasikan bagi peningkatan kompetensi guru sehingga berdampak

pada perbaikan mutu pendidikan di SMPN 2 Sudimoro kabupaten Pacitan; d). Efisiensi & efektifitas kegiatan penelitian berdomisili dan bekerja di SMPN 2 Sudimoro kabupaten Pacitan.

#### F. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada semester I tahun pelajaran 2016/2017 mulai bulan September 2016 sampai dengan bulan Oktober 2016.

#### G. Pengolahan Data

Yang dikaji dalam koesioner berkaitan dengan kompetensi guru diantaranya kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Adapun kuesioner yang berisi pertanyaan yang dibuat berdasarkan aspek-aspek yang akan diukur untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1: Definisi Operasional Variabel Internal**

No	Variabel	Operasional	Dimensi	Indikator
1	Kompetensi	Kemampuan yang dipersyaratkan untuk dikuasai guru sebagai tenaga profesional (UU No 14 Th. 2005 Pasal 10 ayat (1).	1. Pedagogik 2. Kepribadian 3. Sosial 4. profesional	1. Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran. (Profesional) 2. Mengidentifikasi potensi peserta didik usia sekolah menengah. (Pedagogik) 3. Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi pembelajaran. (Profesional) 4. Penampilan diri sebagai pribadi yang mantap dan mandiri. (Kepribadian) 5. Bangga sebagai guru dan



				<p>percaya pada diri sendiri. (Kepribadian)</p> <p>6. Bersikap obyektif terhadap peserta didik, teman sejawat, dan lingkungan sekitar. (Sosial)</p> <p>7. Melakukan inovasi dalam menentukan model pembelajaran. (Profesional)</p> <p>8. Penguasaan materi pelajaran. (Profesional)</p> <p>9. Kemampuan melakukan refleksi terhadap kinerja melakukan PTK. (Profesional)</p> <p>10. Kemampuan pengembangan diri dalam memanfaatkan ICT (Profesional)</p>
--	--	--	--	--

### Definisi Operasional Variabel Eksternal

No	Variabel	Operasional	Dimensi	Indikator
1	Kompetensi Guru	Tugas utama guru: mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (UU No. 14 Th. 2005 Bab I Psl 1 Ayat (1))	Kompetensi Guru SMPN 2 Sudimoro	<p>1. Sikap Terhadap kebijakan sertifikasi guru.</p> <p>2. Perlindungan pemerintah terhadap pendidik.</p> <p>3. Kelengkapan sarana prasarana pendidikan.</p> <p>4. Dukungan masyarakat sekitar terhadap pendidikan.</p> <p>5. Tuntutan kualifikasi pendidikan minimal guru Sekolah Menengah Atas.</p> <p>6. Perhatian orang tua terhadap kemajuan anak.</p> <p>7. Standar Nilai BSNP.</p>

				8. Dukungan biaya pendidikan dari pemerintah. 9. Penghargaan pemerintah terhadap guru/ 10. Dukungan komite sekolah terhadap aktualisasi peserta didik.
--	--	--	--	--

## H. Teknik Analisa Data

Analisa data pada penelitian ini melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

### Tahap 1:

#### a. Analisa data dengan teknis analisis deskriptif kualitatif

Dalam tahap ini data yang terkumpul yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Selanjutnya dilakukan pengujian apakah faktor eksternal tersebut berfungsi sebagai peluang/kesempatan atau sebagai ancaman, sedangkan faktor internal diuji apakah faktor internal tersebut sebagai kekuatan atau kelemahan.

Adapun faktor internal meliputi:

1. Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran.
2. Mengidentifikasi potensi peserta didik usia sekolah menengah.
3. Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi pembelajaran.
4. Penampilan diri sebagai pribadi yang mantap dan mandiri.
5. Bangga sebagai guru dan percaya pada diri sendiri.

6. Bersikap obyektif terhadap peserta didik, teman sejawat, dan lingkungan sekitar.
7. Melakukan inovasi dalam menentukan model pembelajaran.
8. Penguasaan materi pelajaran.
9. Kemampuan melakukan refleksi terhadap kinerja melalui PTK.
10. Kemampuan pengembangan diri dalam memanfaatkan ICT.

Faktor Eksternal antara lain:

1. Sikap terhadap kebijakan sertifikasi guru.
  2. Perlindungan pemerintah terhadap pendidik.
  3. Kelengkapan sarana prasarana pendidikan.
  4. Dukungan masyarakat sekitar terhadap pendidikan.
  5. Tuntutan kualifikasi pendidikan minimal guru sekolah menengah.
  6. Perhatian orang tua terhadap kemajuan anak.
  7. Standar Nilai BSNP.
  8. Dukungan biaya pendidikan dari pemerintah.
  9. Penghargaan pemerintah terhadap guru.
  10. Dukungan komite sekolah terhadap aktualisasi peserta didik.
- b. Menentukan skala nilai mean

Penghitungan nilai mean berdasarkan hasil angket skala likert tentang Kompetensi Guru Sekolah Menengah baik kuesioner internal maupun eksternal.

Hasil angket yang diperoleh dari responden selanjutnya diolah untuk menentukan nilai mean. Cara menentukan nilai mean adalah hasil skor kumulatif setiap faktor dibagi jumlah responden (19), baik untuk faktor internal maupun eksternal. Misal jika diperoleh nilai kumulatif salah satu faktor internal 86 dibagi 19 maka hasilnya 4,52

**Tahap 2:**

- a. Mengidentifikasi hasil nilai mean kuesioner internal ke dalam indikator variabel kekuatan dan kelemahan.
- b. Mengidentifikasi hasil nilai mean kuesioner eksternal ke dalam indikator variabel peluang dan ancaman.

**Tahap 3:**

- a. Menentukan IFAS (Internal Faktor Analisis Strategi), dengan menganalisis tingkat kekuatan (Strength) fungsi organisasi
- b. Menentukan EFAS (Eksternal Faktor Analisis Strategi), dengan menganalisis tingkat kelemahan (Weakness) fungsi organisasi

**Tahap 4:** Perumusan Strategi

Pemetaan interaksi faktor yaitu strategi yang menggambarkan interaksi antar faktor eksternal berupa peluang dan ancaman dengan faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan. Interaksi ini menghasilkan keputusan strategi yang diperlukan dalam penentuan sasaran-sasaran strategi yang akan dipakai oleh institusi untuk meningkatkan produktifitas dan pengembangan.

**Tahap 5: Penentuan Sasaran Strategi Prioritas**

Penentuan sasaran strategi prioritas dilakukan oleh tenaga ahli pendidikan dengan melibatkan kordinator dan pengurus pengawas sekolah yang banyak berpengalaman dengan menggunakan pembobotan dari 4 (empat) kriteria yaitu Tingkat Manfaat, Sumber Daya Manusia, Keberhasilan, Kewenangan, selanjutnya dipilih yang paling tinggi tingkat komparatifnya dan masing-masing pilihan strategi sebagai pilihan strategi utama.

**Tahap 6: Implementasi Strategi Prioritas**

Tahapan ini adalah dengan menentukan langkah-langkah yang perlu ditempuh dalam menerapkan strategi.

STIE Widya Wiwaha  
Jangan Plagiat

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di SMPN 2 Sudimoro pada semester I tahun pelajaran 2016/2017. Deskripsi jumlah guru, peserta didik, serta rombongan belajar SMPN 2 Sudimoro sebagaimana tertulis pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Jumlah Guru, Peserta Didik, dan Rombel SMPN 2 Sudimoro

No	KELAS	Jumlah Guru (Orang)	Jumlah Peserta Didik	Jumlah Rombel
1	Kelas 7, 8, 9	21	258	11

Sumber: Arsip SMPN 2 Sudimoro

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.2 dapat dikatakan analisis sebagai berikut:

1. Perbandingan jumlah kelas terhadap peserta didik yakni 11 ; 258 artinya bahwa setiap 1 (satu) ruang kelas rata-rata dihuni 24 orang peserta didik.
2. Rata-rata perbandingan jumlah guru terhadap peserta didik yakni 20:258 atau 1:13 artinya 1 (satu) orang guru rata-rata melayani 13 orang peserta didik. Kondisi ini sudah sesuai dengan Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan.
3. Jumlah guru tidak termasuk di dalamnya kepala sekolah yakni 20 orang.

Analisis terhadap kondisi terakhir dari guru-guru di SMPN 2 Sudimoro adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. jumlah Guru Menurut Jenis Kelamin

<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Keseluruhan</b>
13	7	21

Sumber: Arsip SMPN 2 Sudimoro

Berdasarkan perbandingan guru laki-laki perempuan dari tabel di atas relatif seimbang, sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap pelaksanaan pembelajaran.

Tabel 4.4 Jumlah Guru Menurut Golongan Ruang

<b>Gol. IIIa</b>	<b>IIIb</b>	<b>IIIc</b>	<b>IIId</b>	<b>IVa</b>	<b>IVb</b>	<b>Jumlah</b>
1	2	5	5	6	2	21

Sumber: Arsip SMPN 2 Sudimoro

Guru yang bergolongan IV/a ternyata lebih dari 25%, ini berpengaruh terhadap kemauan dan kesadaran untuk meningkatkan kompetensi guru tersebut.

Tabel 4.5 Jumlah Guru Menurut Masa Kerja

<b>0-10 thn</b>	<b>11-15 thn.</b>	<b>16-20 thn</b>	<b>&gt;20 thn</b>	<b>Keseluruhan</b>
1	12	8	-	21

Sumber: Arsip SMPN 2 Sudimoro

Namun dilihat dari masa kerja, guru yang masa kerjanya lebih dari 20 tahun belum ada, hal ini menguntungkan dalam kesempatan peningkatan kinerja guru.

Tabel 4.6. Data Sertifikasi Guru

Sudah Tersertifikasi	Belum Tersertifikasi	Keseluruhan
17	4	21

Sumber: Arsip SMPN 2 Sudimoro

Dilihat dari guru yang bersertifikasi sudah lebih dari 50%, ini menguntungkan karena akan memacu guru untuk lebih baik sebagai profesi pendidik.

Tabel 4.7. Jarak Laju dari Tempat Tinggal ke lokasi Kerja

Jarak < 5 km	Jarak 5 s/d 15 km	Jarak > 15 km	Jumlah
3	17	1	21

Sumber: Arsip SMPN 2 Sudimoro

Jarak tempat tugas dan tempat kerja masih bervariasi, terbukti penyebaran tidak merata hal ini berpengaruh terhadap semangat kerja guru yang melaju.

## 2. Kondisi yang diharapkan

- a. Kompetensi guru-guru SMPN 2 Sudimoro memenuhi standar yang dipersyaratkan sesuai Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2007.
- b. Meningkatkan kompetensi guru dalam inovasi penggunaan strategi pembelajaran.
- c. Sarana dan prasarana terutama yang berupa media, alat peraga, dan laboratorium tercakup untuk keberhasilan pendidikan.



## B. Analisis Hasil Penelitian

### Tahap 1 Pengolahan data dan penentuan nilai *mean*

#### 1. Pengolahan data dengan teknis analisis kualitatif

Metode yang digunakan pada pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket kuesioner dengan variabel Kompetensi Guru serta menggunakan analisis SWOT. Angket tersebut berisi pertanyaan yang diberikan kepada seluruh responden di tingkat internal dan eksternal dengan ketentuan seluruh populasi yang berjumlah 21 guru. Selanjutnya pengolahan hasil kuesioner sebagai berikut:

Menentukan skala *grandmean* untuk menentukan SWOT

Tabel 4.8 Perolehan Jawaban Responden atau Faktor Internal

No	JUMLAH JAWABAN RESPONDEN					JML RESP	JML NILAI	MEAN	KET
	A	B	C	D	E				
1	0	4	8	6	1	19	53	2,79	W
2	1	6	5	4	3	19	55	2,89	W
3	0	4	12	3	0	19	58	3,05	S
4	4	8	7	0	0	19	73	3,84	S
5	0	6	11	2	0	19	61	3,21	S
6	0	5	10	4	0	19	58	3,05	S
7	1	3	9	6	0	19	56	2,95	W
8	3	10	6	0	0	19	73	3,84	S
9	1	2	5	9	2	19	48	2,53	W
10	0	2	6	9	2	19	46	2,42	W

Tabel 4.9 Perolehan Jawaban Responden atau Faktor Eksternal

No	JUMLAH JAWABAN RESPONDEN					JML RESP	JML NILAI	MEAN	KET
	A	B	C	D	E				
1	4	10	5	0	0	19	75	3,95	O
2	0	5	8	4	2	19	54	2,84	T
3	0	4	6	9	0	19	52	2,74	T
4	0	2	10	7	0	19	52	2,74	T
5	3	7	9	0	0	19	70	3,68	O
6	0	3	6	8	2	19	48	2,53	T
7	0	0	7	8	4	19	41	2,16	T
8	0	8	7	4	0	19	61	3,21	O
9	0	5	8	6	0	19	56	2,95	T
10	3	6	6	4	0	19	65	3,42	O

Proses pelaksanaan program-program kegiatan yang diambil dari angket Kompetensi Guru tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis SWOT, terdapat kekuatan (*strength*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunity*), ancaman (*threats*) sebagai faktor yang mempengaruhi program-programnya. Sebagaimana ketentuan berikut: masing-masing variabel tersebut setelah dibagikan pada responden hasil angket diperoleh grandmean:  $0 < x \leq 3$  maka dipersiapkan bahwa dari sisi variabel tersebut dianggap sebagai kelemahan (*threat*), sebaliknya jika dari variabel tersebut hasil angket yang diperoleh grandmean:  $3 < x \leq 5$ , maka dapat dipersiapkan bahwa dari sisi variabel tersebut dianggap sebagai kekuatan (*strength*). Penghitungan grand

*mean* berdasarkan hasil angket kompetensi guru baik internal maupun eksternal.

## Tahap 2

1. Mengidentifikasi hasil nilai *mean* dari variabel internal variabel kekuatan (*strenght*) dan kelemahan (*weaknesses*).

Nilai mean yang diperoleh dari hasil pernghitungkan variabel internal dapat diidentifikasi faktor yang berfungsi sebagai kekuatan dan kelemahan sebagai berikut:

- 1) Kesiapan guru dalam memulai pembelajaran masih kurang terutama pada kesiapan administrasi KBM, terbukti nilai mean (2,79).
- 2) Pemahaman potensi peserta didik pada awal tahun untuk menentukan bakat dan kesiapan masih dirasa kurang, nilai mean (2,89).
- 3) Prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi pembelajaran secara umum sudah dikuasai oleh guru, nilai mean yang diperoleh (3,05).
- 4) Kemampuan guru dalam penampilan diri sebagai pribadi yang mantap dan mandiri sudah baik, nilai mean (3,84).
- 5) Guru sudah memiliki rasa bangga terhadap profesinya sehingga ada rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas, nilai mean (3,21).
- 6) Guru mempunyai sikap obyektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan warga sekolah lainnya, nilai mean (3,05).

- 7) Kemampuan melakukan inovasi dalam menentukan model-model pembelajaran masih kurang, nilai mean (2,95).
- 8) Penguasaan terhadap materi pelajaran cukup tinggi, nilai mean (3,84).
- 9) Guru belum memiliki keberanian untuk melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), nilai mean (2,53).
- 10) Kemampuan pengembangan diri dalam memanfaatkan ICT masih rendah, nilai mean (2,42).

Dari data tersebut dapat dilakukan identifikasi Faktor Internal sebagai berikut:

Tabel 4.10 Identifikasi Faktor Internal

<b>Kekuatan (S)</b>	<b>Kelemahan (W)</b>
1. Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi pembelajaran. 2. Penampilan diri sebagai pribadi yang mantap dan mandiri. 3. Bangga dan percaya diri sebagai guru. 4. Bersikap obyektif terhadap peserta didik dan warga sekolah. 5. Penguasaan materi pelajaran.	1. Pengembangan komponen rancangan pembelajaran. 2. Pengidentifikasian potensi peserta didik. 3. Inovasi model pembelajaran. 4. Kemauan melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK). 5. Kemampuan pengembangan diri memanfaatkan ICT.

Dari tabel di atas bisa kita lihat dari tujuh dimensi profesional hanya dua yang memiliki skor tinggi, yaitu memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi pembelajaran dan penguasaan materi pelajaran.

2. Mengidentifikasi hasil nilai mean di variabel Eksternal ke dalam indikator variabel Peluang (*opportunities*) dan Ancaman (*threats*).

Berdasarkan nilai mean yang diperoleh dari hasil penghitungan faktor dari variabel Eksternal dan identifikasi faktor yang berfungsi sebagai Peluang dan Ancaman sebagai berikut:

- 1) Kebijakan sertifikasi guru dari pemerintah dirasa mampu meningkatkan semangat kerja, nilai mean (3,80).
- 2) Perlindungan pemerintah terhadap guru dirasa masih belum maksimal, nilai mean (2,84).
- 3) Kelengkapan sarana prasarana pendidikan dari pemerintah belum memadai, nilai mean (2,74).
- 4) Dukungan masyarakat sekitar terhadap pendidikan relatif rendah, terutama dukungan finansial, nilai mean (2,74).
- 5) Tuntutan kualifikasi pendidikan S1 untuk guru sekolah menengah disambut positif, nilai mean (3,68).
- 6) Perhatian orang tua terhadap kemajuan peserta didik dirasa masih rendah, nilai mean (2,53).
- 7) Standar Nilai BSNP dirasa masih terlalu tinggi, nilai mean (2,16).
- 8) Dukungan pemerintah sangat membantu kelancaran penyelenggaraan pendidikan, nilai mean (3,21).
- 9) Penghargaan pemerintah terhadap guru terutama guru berprestasi dirasa masih kurang, nilai mean (2,95).

10) Dukungan komite terhadap aktualisasi peserta didik cukup tinggi, nilai mean (3,42).

Dari data tersebut dapat dikatakan identifikasi Faktor Eksternal sebagai berikut:

Tabel 4.11 Identifikasi Faktor Eksternal

Peluang (O)	Ancaman (T)
1. Kebijakan pemerintah dalam sertifikasi guru. 2. Kualifikasi pendidik minimal guru sekolah menengah SL. 3. Dukungan dari pemerintah. 4. Dukungan komite sekolah dalam aktualisasi peserta didik.	1. Perlindungan pemerintah terhadap pendidik. 2. Kelengkapan sarana prasarana pendidikan. 3. Dukungan masyarakat sekitar terhadap pendidikan. 4. Perhatian orang tuadalam kemajuan peserta didik. 5. Standar Nilai BSNP. 6. Penghargaan pemerintah kepada guru

### Tahap 3

#### 1. Menentukan IFAS (Internal Faktor Analisis Strategi)

##### a. Analisis Tingkat Kekuatan (S) fungsi organisasi:

- 1) Guru telah memahami prinsip-prinsip dan evaluasi pembelajaran, hal ini sangat berpengaruh positif karena dengan pemahaman tersebut akan lebih mudah mengetahui hasil dari proses pembelajaran.

- 2) Kepercayaan guru dalam penampilan sebagai pribadi secara mantap dan mandiri akan menjadikan teladan bagi peserta didik untuk melakukan berbagai macam aktifitas secara positif.
  - 3) Rasa bangga sebagai guru yang dimiliki akan membangkitkan rasa percaya diri secara total dalam proses pembelajaran.
  - 4) Sikap obyektif yang dimiliki guru terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekolah akan menghasilkan persepsi yang positif dan membuat lingkungan instansi menjadi nyaman.
  - 5) Penguasaan guru terhadap materi pelajaran sangat baik, sehingga guru menjadi salah satu sumber belajar yang dapat dipercaya serta pelaksanaan proses belajar mengajar berjalan lebih lancar dan menarik.
- b. Analisis Tingkat Kelemahan (W) fungsi organisasi:
- 1) Kesiapan guru dalam proses belajar mengajar masih rendah terutama dalam mempersiapkan perangkat administrasi pembelajaran yang mengakibatkan tujuan pembelajaran tidak tercapai maksimal atau evaluasi tidak tepat sasaran.
  - 2) Kemampuan guru dalam mengidentifikasi potensi peserta didik masih kurang sehingga mengakibatkan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar menjadi terhambat atau lamban.

- 3) Kemauan guru dalam penerapan inovasi model-model pembelajaran masih rendah sehingga kegiatan belajar mengajar tidak menarik dan relatif membosankan.
  - 4) Kemauan melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) bagi guru masih rendah sehingga jarang guru melakukan PTK yang mengakibatkan kesulitan dalam pembelajaran tidak cepat teratasi.
  - 5) Sebagian besar guru belum memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri memanfaatkan ICT dalam pembelajaran, sehingga peserta didik kurang memperoleh informasi yang cepat.
2. Menentukan EFAS (Eksternal Faktor Analisis Strategi)
- a. Analisis Tingkat Peluang (O) fungsi organisasi:
    - 1) Sertifikasi pendidik yang dilakukan pemerintah ternyata membuat semangat kerja guru untuk memenuhi tuntutan yang diharapkan baik dari pemerintah maupun masyarakat.
    - 2) Kebijakan pemerintah tentang sertifikasi guru disambut positif, sehingga guru termotivasi dalam meningkatkan kualifikasi dan pengembangan dirinya.
    - 3) Dukungan dari pemerintah terutama bantuan finansial memperlancar seluruh program yang telah direncanakan oleh sekolah sehingga kegiatan lembaga berjalan dengan baik.



4) Dukungan komite terutama mengaktualisasi peserta didik melalui ekstrakurikuler akan memberi semangat sekolah dalam menentukan program ekstrakurikuler yang sesuai dengan bakat dan minat peserta didik.

b. Analisis Tingkat Ancaman (T) fungsi organisasi:

- 1) Perlindungan pemerintah terhadap pendidik belum optimal sehingga mengakibatkan guru terlalu takut dalam menentukan program atau kegiatannya sehingga berdampak negatif terhadap perkembangan peserta didik.
- 2) Sarana dan prasarana pendidikan secara umum masih sangat kurang sehingga pelaksanaan kegiatan belajar mengajar sering terasa terhambat karena menggunakan sarana seadanya yang kurang tepat dengan standar yang diperlukan.
- 3) Dengan adanya bantuan dari pemerintah mengurangi dukungan dan peran serta dari masyarakat dalam pengembangan sekolah.
- 4) Perhatian orang tua terhadap peserta didik menurun karena profesi sebagian besar orang tua yang jarang berada di rumah sehingga kurang memperhatikan tugas-tugas yang diberikan dari sekolah.
- 5) Standar dari BSNP dirasa terlalu tinggi yang mengakibatkan proses belajar selalu terfokus pada pencapaian target.

- 6) Penghargaan dari pemerintah terhadap guru masih kurang terutama pada guru yang telah mengabdikan diri dengan baik maupun guru berprestasi.

#### **Tahap: 4 Perumusan Strategi**

Pemetaan interaksi faktor yaitu strategi yang menggambarkan interaksi antar faktor eksternal berupa peluang dan ancaman dengan faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan. Interaksi ini menghasilkan keputusan strategi yang diperlukan dalam penentuan sasaran-sasaran strategi yang akan dipakai oleh institusi untuk meningkatkan produktifitas dan pengembangan.

- a. Interaksi antara **kekuatan** (*strenght: S*) dengan peluang (*opportunity: O*) sering disebut dengan strategi (S – O) atau strategi (maksimal – maksimal) adalah strategi yang diterapkan dengan memaksimalkan penggunaan kekuatan yang dimiliki instansi untuk memanfaatkan peluang yang ada, hal ini disebut strategi agresif, yang menghasilkan kemampuan kooperatif.
- b. Interaksi antara **kekuatan** (*strenght: S*) dan **ancaman** (*threats: T*) sering disebut dengan strategi (S – T) atau strategi (**maksimal – minimal**) adalah strategi yang memaksimalkan penggunaan kekuatan yang dimiliki instansi untuk mengatasi ancaman yang ada, hal ini disebut strategi diverifikasi yang menghasilkan kemampuan mobilitasi.
- c. Interaksi antara **kelemahan** (*weaknesses: W*) dengan **peluang** (*oppurtunity: O*) sering disebut dengan strategi (W – O) atau strategi

(**mini** – **maksi**) adalah strategi yang dilakukan untuk mengatasi kelemahan yang dimiliki instansi dengan memanfaatkan peluang yang ada. Hal ini disebut strategi stabilitas atau rasionalisasi yang menghasilkan dua kemungkinan yaitu investasi dan divestasi.

- d. Interaksi antara **kelemahan** (*weaknesses: W*) dengan **ancaman** (*threats: T*) adalah strategi yang dilakukan untuk meminimalkan kelemahan dan mengatasi ancaman yang ada. Hal ini disebut defensif, yang bersifat status quo.

Dalam melakukan proses penginteraksian harus dilakukan dengan cermat dan tepat supaya mudah dalam merumuskan isu-isu strategi yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan/lembaga guna menentukan tindakan yang tepat. Dari penelaahan faktor-faktor di atas didapat alternatif strategi sebagai berikut:

Tabel: 4.12  
**Matrik Analisis SWOT Peningkatan Kompetensi Guru  
 SMPN 2 Sudimoro**

<b>IFAS</b>  <b>EFAS</b>	<b>STRATEGI (S)</b>	<b>WEAKNESSES (W)</b>
<b>Opportunities (O)</b>	<b>STRATEGIS-O</b>	<b>STRATEGI W-O</b>
<b>TREATHS (T)</b>	<b>STRATEGIS-T</b>	<b>STRATEGI W-T</b>

Dari matrik analisis SWOT tersebut diperoleh empat alternatif strategi yang dapat dilakukan oleh institusi dalam meningkatkan kompetensi guru di SMPN 2 Sudimoroyang meliputi:

a. Strategi S-O, terdiri:

1. Meningkatkan kesempatan mengembangkan diri.
2. Menumbuhkan sikap bangga terhadap keberadaan sekolah
3. Memberikan reward atas prestasi yang sudah diraih
4. Melaporkan setiap tahapan kegiatan kepada komite sekolah

b. Strategi W – O, terdiri:

1. Meningkatkan pembinaan melalui inovasi model-model pembelajaran.
2. Mengidentifikasi peserta didik melalui angket bakat dan minat
3. Mengadakan workshop peningkatan mutu guru
4. Berpartisipasi aktif di MGMP tingkat kabupaten

c. Strategi S-T, terdiri:

1. Memberikan pembinaan dalam kegiatan aktualisasi pesertadidik.
2. Memberdayakan MGMP tingkat sekolah
3. Mendorong guru untuk melakukan PTK
4. Mendorong guru untuk meningkatkan belajar ke jenjang S2

d. Strategi, W-T terdiri:

1. Pembinaan dan pengawasan tugas secara rutin.
2. Melakukan supervisi secara periodik
3. Melaksanakan *tryout* kepada siswa secara periodik

4. Bekerjasama dengan komite untuk pengadaan komputer siswa

#### **Tahap 5: Penentuan sasaran strategi prioritas**

Dari empat alternatif strategi dilakukan langkah selanjutnya adalah memilih satu sasaran strategi yang akan diprioritaskan untuk diprogramkan. Penentuan strategi prioritas ini dengan menggunakan pertimbangan profesional (*professional judgment*) yang memungkinkan dan memiliki tingkat integritas dan relevansi untuk segera dilaksanakan. Sumber (Ahmad Abdullah: 2002).

Penentuan sasaran strategi prioritas dilakukan oleh tenaga ahli pendidikan dengan melibatkan kordinator dan pengurus pengawas sekolah yang banyak berpengalaman dengan menggunakan pembobotan dari 4 (empat) kriteria yaitu Tingkat Manfaat, Sumber Daya Manusia, Keberhasilan, Kewenangan, selanjutnya dipilih yang paling tinggi tingkat komparatifnya dan masing-masing pilihan strategi sebagai pilihan strategi utama.

Pembobotan masing-masing kriteria menggunakan nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) yaitu sebagai berikut:

- Angka/nilai 1 artinya sangat rendah.
- Angka/nilai 2 artinya rendah.
- Angka/nilai 3 artinya cukup (moderat).
- Angka/nilai 4 artinya tinggi.
- Angka/nilai 5 artinya sangat tinggi.

Pemberian nilai untuk menentukan bobot setiap sasaran strategis nilai mengaplikasikan sejumlah kriteria pembobotan yang meliputi hal-hal berikut:

- a. Tingkat Memanfaatkan (TM).
- b. Sumber Daya Manusia (SDM).
- c. Keberhasilan (KB).
- d. Kewenangan (Ke).

Cara perhitungan adalah setiap alternatif strategi memiliki empat kriteria dan setiap kriteria mempunyai rentang nilai dari 1 sampai 5. Selanjutnya masing-masing nilai kriteria dikalikan, maka nilai tertinggi adalah pilihan strategi prioritas.

Tabel: 4.9

## M A T R I K P R I O R I T A S S T R A T E G I

STRA TEGI	ALTERNATIF STRATEGI	TM	SDM	KB	Ke	TMxSDMx KbKe		PRIORI TAS
S-O	1. Meningkatkan kesempatan mengembangkan diri.	5	5	4	4	400	1.600	II
	2. Menumbuhkan sikap bangga terhadap keberadaan sekolah	5	5	4	4	400		
	3. Memberikan reward atas prestasi yang sudah diraih	5	5	4	4	400		
	4. Melaporkan setiap tahapan kegiatan kepada komite sekolah	5	5	4	4	400		

W-O	1. Meningkatkan pembinaan melalui inovasi model-model pembelajaran.	5	5	5	4	500	2.000	I
	2. Mengidentifikasi peserta didik melalui angket bakat dan minat	5	5	5	4	500		
	3. Mengadakan workshop peningkatan mutu guru	5	5	5	4	500		
	4. Berpartisipasi aktif di MGMP tingkat kabupaten	5	5	5	4	500		
S-T	1. Memberikan pembinaan dalam kegiatan aktualisasi peserta didik.	5	5	4	4	400	1.600	II
	2. Memberdayakan MGMP Tingkat sekolah	5	5	4	4	400		
	3. Mendorong guru untuk melakukan PTK	5	5	4	4	400		
	4. Mendorong guru untuk meningkatkan belajar ke jenjang S2	5	5	4	4	400		
W-T	1. Pembinaan dan pengawasan tugas secara rutin.	5	4	4	4	320	1.280	III
	2. Melakukan supervisi secara periodik	5	4	4	4	320		
	3. Melaksanakan <i>tryout</i> kepada siswa secara periodik	5	4	4	4	320		
	4. Bekejasama dengan komite untuk pengadaan komputer siswa	5	4	4	4	320		

Dari matrik di atas maka diketahui analisis strategi berdasarkan skor dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Analisis Strategi W – O, dengan penghitungan skor 1.600,
- b. Analisis strategi W – O, dengan penghitungan skor 2.000,



- c. Analisis strategis S – T, dengan penghitungan skor 1.600,
- d. Analisis strategi W – T, dengan penghitungan skor 1.280.

Berdasarkan faktor yang telah ditentukan di atas, maka penentuan sasaran strategi yang berkaitan dengan permasalahan diformulasikan dengan memilih nilai tertinggi dari matrik keputusan tunggal, yaitu analisis strategi W – O dengan perolehan skor maksimal 2.000.

#### Tahap 6: Implementasi strategi prioritas

Dalam menerapkan strategi Peningkatan Pembinaan melalui inovasi model-model pembelajaran. Langkah-langkah yang perlu ditempuh adalah:

Tabel: 4.7

NO	TAHAPAN	TINDAKAN
1	Perencanaan	<p>Dalam tahap perencanaan hal yang dilakukan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membentuk panitia pengembangan profesional guru tingkat kabupaten Pacitan.</li> <li>2. Menentukan program kegiatan meliputi:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Bentuk kegiatan antara lain: Diklat, workshop, tentang model pembelajaran.</li> <li>b. Sasaran kegiatan: guru dan guru pemandu terutama guru yang belum S1.</li> <li>c. Jalur kegiatan: Melalui MGMP.</li> <li>d. Sumber pembiayaan: Anggaran APBD, swadaya setiap sekolah diantaranya dengan BOS dsb.</li> <li>e. Waktu kegiatan: direncanakan pada libur semester I atau II.</li> <li>f. Nara sumber: cari nara sumber yang memiliki kompetensi dapat dihasilkan guru pemandu, pengawas, atau dari orang ahli yang memahami inovasi pembelajaran.</li> </ol> </li> </ol>

		g. Sarana prasarana disiapkan dengan baik.
2	Pelaksanaan	<p>Pada tahap pelaksanaan perlu diperhatikan hal sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan kegiatan pendidikan dan latihan diupayakan sesuai program.</li> <li>2. Peserta menyiapkan sarana secara praktis.</li> <li>3. Diusahakan dengan model yang menarik dan maksimal.</li> <li>4. Laksanakan dengan suasana yang mencerminkan komunikasi yang terbuka.</li> <li>5. Melibatkan peserta untuk aktif melakukan latihan.</li> </ol>
3	Pengendalian	<p>Dalam tahap pengendalian yang dapat dilakukan adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan pendampingan dan pembinaan secara rutin, agar segera mengetahui adanya perubahan pada proses pembelajaran.</li> <li>2. Pemeriksaan dengan penggunaan dan pendidikan.</li> <li>3. Pengawasan pemanfaatan waktu agar secara efektif dan efisien.</li> <li>4. Evaluasi belajar siswa sebagai umpan balik dari kegiatan pendidikan dan latihan bagi guru.</li> <li>5. Dsb.</li> </ol>

### **Langkah-langkah peningkatan kompetensi guru.**

Beberapa hal yang ditempuh sekolah dalam rangka meningkatkan kompetensi guru adalah:

1. Memberdayakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat sekolah; kegiatan ini dilaksanakan secara terprogram dengan memanfaatkan jam-jam dimana guru mata pelajaran sejenis sedang tidak mengajar di kelas. Kegiatan ini dilaksanakan minimal sebulan sekali,

2. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan MGMP tingkat kabupaten; kegiatan ini melibatkan guru-guru sekabupaten yang biasanya dilaksanakan sebulan sekali. Dengan memberikan kesempatan mengikuti kegiatan MGMP maka guru dapat melakukan *sharing* pengalaman dan juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan untuk memperkaya pengetahuan dan bahan ajar yang dipunyai,
3. Menyelenggarakan pelatihan/ *inhouse-training* secara periodik; yaitu memberikan pembekalan dan *training* terhadap adanya program-program aplikasi baru sebagai standar kecakapan guru dalam menguasai IT utamanya program *Ms. Word* dan *Ms Excel*,
4. Menyelenggarakan workshop pembelajaran secara berkala; kegiatan ini terkait dengan tugas-tugas administratif guru yang sekarang biasanya dilaksanakan secara *online* dan juga program aplikasi baru terkait dengan perkembangan materi dan bahan ajar,
5. Mengirimkan guru-guru untuk mengikuti diklat tingkat kabupaten, propinsi dan pusat; pihak sekolah harus memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan diklat insidental dari dinas penyelenggara,
6. Mengirimkan guru untuk mengikuti *workshop* tingkat kabupaten, propinsi dan pusat; pihak sekolah harus memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan *workshop* insidental dari dinas penyelenggara,
7. Mendorong guru untuk melakukan Penelitian Tindakan kelas (PTK); dengan membuat PTK guru diharapkan membuat terobosan-terobosan

baru dalam memfasilitasi kegiatan belajarn mengajar di kelas, kegiatan ini bisa saja sifatnya wajib untuk guru golongan 3c ke atas,

8. Mendorong guru untuk melanjutkan belajar ke jenjang S2 (Pasca Sarjana); dengan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi maka guru akan mempunyai wawasan yang semakin luas dan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang strategi meningkatkan kompetensi guru SMPN 2 Sudimoro – kabupaten Pacitan, dan sebagai upaya penguasaan 4 kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, maka diperoleh kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut:

1. Meningkatkan pembinaan melalui inovasi model-model pembelajaran, kegiatan ini akan menambah wawasan guru dalam melakukan aktifitas pembelajaran di kelas.
2. Mengidentifikasi peserta didik melalui angket bakat dan minat, kegiatan ini akan memberikan data primer terhadap kemampuan dan bakat siswa utamanya non-akademis sehingga akan lebih mudah mengorganisir kegiatan di sekolah, utamanya kegiatan ekstrakurikuler
3. Mengadakan *workshop* peningkatan mutu guru, kegiatan ini dapat menambah kemampuan guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar melalui *workshop* tentang
4. Berpartisipasi aktif di MGMP tingkat kabupaten, kegiatan ini memberikan kesempatan kepada guru untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman

kolektif melalui *sharing* terutama guru-guru yang mempunyai mata pelajaran yang sama di lingkup kabupaten

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas bahwa untuk meningkatkan kompetensi guru SMPN 2 Sudimoro direkomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Guru perlu terus-menerus melakukan perbaikan secara berkelanjutan terhadap kemampuan-kemampuan: mengajar, berinteraksi dengan peserta didik, berhubungan dengan teman sejawat/pimpinan/masyarakat, memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Perbaikan dapat dilakukan melalui keikutsertaan pada kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), pendidikan dan pelatihan (diklat) dan *workshop*.
2. Sekolah disarankan mengintensifkan guru dalam pengembangan potensi peserta didik yang dapat dilakukan dalam bentuk: a. pengembangan dan implementasi model-model pembelajaran dalam kegiatan belajar-mengajar maupun, b. pengembangan kegiatan ekstrakurikuler.
3. Guna pemeliharaan maupun pemantapan dalam hal pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi pembelajaran sekolah perlu mengintensifkan pelaksanaan supervisi terhadap proses belajar mengajar terprogram.

4. Sekolah segera memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan MGMP karena di dalamnya akan dilakukan diskusi-diskusi terkait mata pelajaran yang sedang diampu.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

### DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michel, 1998, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Didik Purwadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Wiwaha.
- Donosapoetro, Marsetio, 2001, “*Kecenderungan Sumberdaya Manusia Menuju Pasar Bebas; Suatu Pendekatan Manajerial*”, Dalam Pelatihan Dan Kinerja Vol.4, No. 2 Surabaya
- Dessler, Gary, 1986, *Manajemen Personalia: Teknik Dan Konsep Modern*, Edisi Ketiga Alih bahasa: Agus Dharma, Penerbit, Erlangga: Jakarta.
- John Suprihanto. 2015. *Manajemen Strategik*, Modul Kuliah: Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Wiwaha, Yogyakarta
- Moeliono, Anton M. (Penyunting Penyelia). 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Departemen Pendidikan Nasional: Balai Pustaka.
- Nur Widiastuti. 2016. *Statistik Bisnis*. Modul Kuliah: Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Wiwaha, Yogyakarta.
- Redja Mudyahardjo. 1997. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sri Hartati. 2007. *Pengembangan Profesi Guru*. Semarang: LPMP Jawa Tengah.
- S. Wojowasito & Tito Wasito. 1980. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Inggris-Indonesia, Indonesia-Inggris*. Bandung: Hasta.
- Nur Widiastuti. 2016. *Metodologi Penelitian*. Modul Kuliah: Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Wiwaha, Yogyakarta.
- Widowati, Mustika, 1998, “*Karir Lentur Model Pengelolaan Karir Masa Depan*”, Dalam Manajemen Usahawan Indonesia, No.02. Th.XXVII Februari. Jakarta.
- Setiono. Yuli 1997. “*Upaya Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia Indonesia*”. Dalam Manajemen Usahawan Indonesia. No. 07 TH XXVI Juli 1997. Jakarta.



- , 2006. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Semarang: CV Nusindo.
- , 2006. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Niansa Aulia.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**