



Penguatan Kompetensi Guru Melalui Peran Role Model di MTsN 10 Sleman

Busyroni Majid¹ ✉

¹Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Sleman, Indonesia

ABSTRACT

Purpose – Achievement of Beginner Teacher Performance Score (NKGP) by supervising teachers, madrasa heads, and supervisors in 4 competencies of CPNS teachers who come from non-educational students at MTsN 10 Sleman of 69.24 with less predicate. The less predicate indicates there is a problem that needs to be solved. This study aimed to determine the role model's effect in increasing teacher competency at MTsN 10 Sleman.

Design/methods– This study uses a survey research method with a quantitative approach. Data collection techniques in this study were in the form of documentation, observation, and tests. The indicator of research success is an increase in the average score of the assessment results in each cycle achieving classical completeness $\geq 80\%$. The data analysis technique is by using descriptive statistical analysis.

Findings – The findings from this study are that the Beginner Teacher Performance Value (NKGP) is as follows, from the supervising teacher for 4 CPNS teacher competencies, the result is 83.93 with a good predicate, from the madrasa head of 75.00 with sufficient predicate and from the madrasa supervisor of 75.00 with less predicate. The mean of the three assessors was 77.98, with an adequate predicate with a standard reference value of 75. The maximum total score for 4 competencies is 56 out of 14 items. The perception of this value for 4 competencies is stated to have met the requirements to become a teacher.

Keywords: Strengthening, Teacher Competence, Role Model.

ABSTRAK

Tujuan – Capaian Nilai Kinerja Guru Pemula (NKGP) oleh guru pembimbing, kepala madrasah dan pengawas pada 4 kompetensi guru CPNS yang berasal dari non-kependidikan di MTsN 10 Sleman sebesar 69,24 dengan predikat kurang. Predikat kurang menunjukkan ada masalah yang perlu diselesaikan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh peran *role model* dalam meningkatkan kompetensi guru di MTsN 10 Sleman.

Metode – Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa dokumentasi, observasi dan tes. Adapun indikator keberhasilan penelitian adalah terjadinya peningkatan skor rata-rata hasil penilaian pada tiap siklus mencapai ketuntasan klasikal $\geq 80\%$. Teknik analisis data yaitu dengan menggunakan analisis statistik deskriptif.

Hasil – Temuan dari penelitian ini yaitu capaian Nilai Kinerja Guru Pemula (NKGP) adalah sebagai berikut, dari guru pembimbing untuk 4 kompetensi guru CPNS diperoleh hasil sebesar 83,93 dengan predikat baik, dari kepala madrasah sebesar 75,00 dengan predikat cukup dan dari pengawas madrasah sebesar 75,00 dengan predikat kurang. Rerata ketiga penilai diperoleh 77,98 dengan predikat cukup, dengan nilai acuan standar sebesar 75. Jumlah skor maksimal untuk 4 kompetensi adalah 56 dari 14 item. Persepsi terhadap nilai tersebut untuk 4 kompetensi dinyatakan telah memenuhi persyaratan untuk menjadi guru.

Kata Kunci: Penguatan, Kompetensi Guru, Role Model.

OPEN ACCESS **Contact:** ✉ busyroni.majid@gmail.com

Pendahuluan

Guru yang profesional pada intinya adalah guru yang memiliki kompetensi dalam melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi berasal dari kata *competency*, yang berarti kemampuan atau kecakapan (Maolana, 2018). Menurut Kamus Bahasa Indonesia, kompetensi dapat diartikan kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau



memutuskan sesuatu (*KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia)*, n.d.). Sedangkan menurut Kunandar bahwa kompetensi juga berarti sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Sutrisno et al., 2022). Kemudian dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Penjelasan tersebut mengenai kompetensi dapat dikatakan bahwasanya kompetensi adalah seperangkat kemampuan yang harus dikuasai dan dipahami yang menjadi bekal mereka ketika melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kompetensi guru merupakan landasan dalam rangka mengabdikan profesinya sebagai seorang pendidik. Guru yang baik tidak hanya mengetahui, akan tetapi benar-benar melaksanakan apa yang menjadi tugas dan perannya (Nuruningsih & Palupi, 2021).

Guru lulusan non pendidikan tidak mendapatkan bekal kompetensi pedagogik dan profesional. Keadaan yang demikian menjadi kendala proses pengajaran kepada peserta didik. Fakta lain menunjukkan hasil penilaian awal guru cpns saat melakukan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru pendamping, kepala madrasah dan pengawas menunjukkan nilai dengan predikat kurang dalam kompetensi pedagogis dan profesional. Kelemahan tersebut diatasi dengan kegiatan yang bertujuan meningkatkan kompetensi, di antaranya dengan mengadakan forum Focus Group Discussion (FGD) sesama guru CPNS yang menitikberatkan pembahasan pemahaman 4 kompetensi guru, (Soekowati, 2020). Kegiatan tersebut dapat difasilitasi secara mandiri dengan mendatangkan mentoring yang berkompeten terhadap kompetensi guru. Forum tersebut dapat juga dilanjutkan dengan pelaksanaan *peer teaching*. Alternatif pemecahan masalah yang cepat berupa memberikan *role model* dalam proses pengajaran kepada guru cpns. *Role model* merupakan guru yang dapat memberikan pengaruh untuk berubah, mereka adalah guru profesional yang telah memiliki sertifikasi pendidik.

Penelitian terdahulu terkait dengan peningkatan kompetensi guru di antaranya dilakukan oleh Suryadi yang dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa salah satu cara meningkatkan kompetensi guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraannya (Suryadi, 2022). Selanjutnya, dalam penelitiannya, Syadiah dan Handayani mengungkapkan bahwa cara lain dalam meningkatkan kompetensi guru yang dalam penelitian ini merupakan mahasiswa praktikan, yaitu dengan bimbingan dari guru pamong (Syadiah & Handayani, 2018). Cara lainnya yaitu diungkapkan oleh Nurmawati yaitu dengan mengadakan pelatihan-pelatihan kompetensi guru (Nurmawati et al., 2021). Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian saat ini memiliki kesamaan dalam fokusnya dalam peningkatan kompetensi guru. Namun, dibalik kesamaannya, penelitian saat ini memilih *role model* sebagai salah satu upaya yang dapat dijadikan referensi dalam meningkatkan kompetensi guru.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *role model* terhadap peningkatan kompetensi guru CPNS di MTsN 10 Sleman. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk guru CPNS, guru *role model* dan untuk institusi MTsN 10 Sleman. Guru CPNS diharapkan mampu menyerap muatan kompetensi pedagogik dan profesional dari guru *role model* sehingga terbentuk guru yang lengkap kompetensinya. Manfaat bagi guru *role model* untuk penyegaran kembali kompetensi pedagogis dan profesionalnya yang telah dijalani selama ini dan dapat mentransfer kemahirannya kepada guru CPNS.

Metode Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan survei dengan data diambil terhadap guru cpns setelah *role model* melakukan pembelajaran durasi total 9 jam tatap muka untuk setiap *role model*. Penelitian ini dilaksanakan dalam 2 siklus. Sasaran utama dalam siklus pertama adalah pencapaian nilai kompetensi pedagogi dan profesional mencapai angka 75 (tujuh puluh lima). Nilai tersebut merupakan batas minimal mendapatkan sebutan baik dalam penilaian guru pemula. Data berasal dari capaian nilai induksi guru pemula yang dilakukan oleh guru pembimbing untuk guru cpns, kepala

madrasah dan pengawas madrasah. Guru pembimbing melakukan penilaian sebanyak 6 kali, kepala madrasah 2 kali dan pengawas madrasah 2 kali. Penilaian meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik.

Metode survei digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi terhadap subyek penelitian sebelum dan sesudah diterapkan *role model*. Survei dilakukan bersamaan dengan supervisi akademik yang terdiri dari supervisi perencanaan, pelaksanaan pengajaran dan penilaian yang merupakan kompetensi kepala madrasah tiap semester. Kepala madrasah melakukan kunjungan kelas bersamaan dengan jam pelajaran yang diampu oleh subyek penelitian dan dilaksanakan minimal 2 jam tatap muka. Pasca survei dilanjutkan dengan wawancara yang berisikan masukan dari kepala madrasah dan umpan balik dari subyek penelitian serta menggali informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan belajar mengajar.

Pada siklus kedua, guru yang dijadikan *role model* kembali melakukan peran agar diserap secara maksimal oleh guru cpns, khususnya kompetensi pedagogik dan profesional yang masih mendapatkan penilaian kurang. Masing-masing guru *role model* melakukan peran sampai 2 kali pertemuan, sehingga total pemeranan yang dilakukan sebanyak 8 kali dengan sekali peran 2 jtm (80 menit). Guru *role model* melakukan perannya hingga bulan Januari 2020. Setelah guru *rooe model* melaksanakan perannya, pengambilan data nilai dilakukan kembali. Survei kepala madrasah kembali dilakukan setelah siklus kedua untuk mengetahui perubahan terhadap subyek penelitian dalam melaksanakan pembelajaran. Survei dalam bentuk supervisi akademik yang dilaksanakan pada semeste 2. Masukan dari kepala madrasah disampaikan secara langsung kepada subyek penelitian dan diinformasikan pula perubahan yang terjadi dalam proses pengajaran.

Adapun indikator keberhasilan penelitian adalah terjadinya peningkatan skor rata-rata hasil penilaian pada tiap siklus mencapai ketuntasan klasikal $\geq 80\%$. Data yang diperoleh melalui lembar penilaian tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif.

Hasil dan Pembahasan

3.1. Siklus I

Hasil penilaian pada siklus pertama untuk capaian Nilai Kinerja Guru Pemula (NKGK) adalah sebagai berikut, dari guru pembimbing untuk 4 kompetensi guru CPNS diperoleh hasil sebesar 72,02 dengan predikat kurang, dari kepala madrasah sebesar 72,32 dengan predikat kurang dan dari pengawas madrasah sebesar 65,18 dengan predikat kurang. Rerata ketiga penilai diperoleh 69,84 dengan predikat kurang dengan nilai acuan standar sebesar 75. Jumlah skor maksimal untuk 4 kompetensi adalah 56 dari 14 item. Persepsi terhadap nilai tersebut untuk 4 kompetensi dinyatakan belum memenuhi persyaratan untuk menjadi guru. Nilai yang diperoleh menunjukkan bahwa untuk peningkatan kompetensi guru CPNS harus dilakukan kelanjutan *role model* pada siklus kedua.

Tabel 1. Rekap Nilai Kinerja Guru Pemula Siklus 1

Kompetensi	Penilai									
	Guru Pembimbing						Kepala		Pengawas	
	i	ii	iii	iv	v	vi	i	ii	i	ii
Pedagogik	17	14	14	14	14	14	18	19	17	18
Kepribadian	12	12	12	12	12	12	11	11	8	8
Sosial	5	8	8	8	8	8	6	6	6	6
Profesional	4	4	7	7	8	8	5	5	5	5
Skor Capaian	38	38	41	41	42	42	40	41	36	37

Persentase	67,86	67,86	73,21	73,21	75,00	75,00	71,43	73,21	64,29	66,07
Rerata	72,02				72,32			65,18		
NKGP	69,84									

3.2. Siklus II

Review hasil siklus pertama dengan cara wawancara dengan guru CPNS dilakukan oleh Kepala Madrasah agar pada siklus yang kedua dapat mencapai nilai minimal 75. Review hasil siklus pertama juga dilakukan terhadap perangkat pembelajaran yang dimiliki guru CPNS, cara pembelajaran dan performa guru di hadapan siswa saat mengajar.

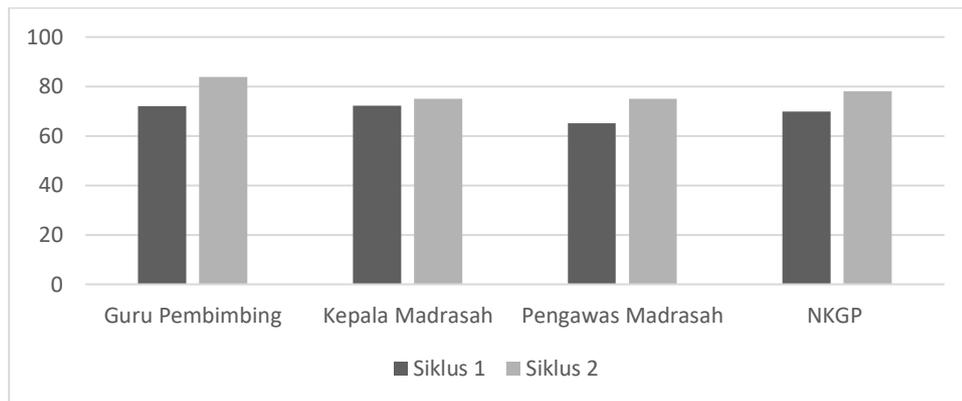
Guru yang dijadikan role model kembali melakukan peran agar dapat diserap secara maksimal oleh guru CPNS, khususnya pada kompetensi pedagogik dan profesional yang masih mendapatkan predikat kurang. Empat guru model melakukan perannya hingga 2 kali pertemuan, sehingga total pemeranan yang dilakukan sejumlah 8 kali dengan sekali peran 2 jam tatap muka dengan durasi 80 menit. Guru role model melakukan perannya hingga bulan Januari 2020. Setelah role model melaksanakan perannya, maka penilaian terhadap guru CPNS kembali dilakukan.

Tabel 2. Rekap Nilai Kinerja Guru Pemula Siklus I

Kompetensi	Penilai									
	Guru Pembimbing						Kepala		Pengawas	
	i	ii	iii	iv	v	vi	i	ii	i	ii
Pedagogig	24	24	24	24	24	24	20	19	17	20
Kepribadian	12	12	12	12	12	12	11	11	10	11
Sosial	6	7	6	5	5	7	6	6	7	6
Profesional	6	6	4	6	4	4	6	5	7	6
Skor Capaian	48	49	46	47	45	47	43	41	41	43
Persentase	85,71	87,50	82,14	83,93	80,36	83,93	76,79	73,21	73,21	76,79
Rerata	83,93						75,00		75,00	
NKGP	77,98									

Hasil penilaian pada siklus kedua untuk capaian Nilai Kinerja Guru Pemula (NKGP) adalah sebagai berikut, dari guru pembimbing untuk 4 kompetensi guru CPNS diperoleh hasil sebesar 83,93 dengan predikat baik, dari kepala madrasah sebesar 75,00 dengan predikat cukup dan dari pengawas madrasah sebesar 75,00 dengan predikat kurang. Rerata ketiga penilai diperoleh 77,98 dengan predikat cukup, dengan nilai acuan standar sebesar 75. Jumlah skor maksimal untuk 4 kompetensi adalah 56 dari 14 item. Persepsi terhadap nilai tersebut untuk 4 kompetensi dinyatakan telah memenuhi persyaratan untuk menjadi guru:

Terjadi peningkatan capaian Nilai Kompetensi Guru Pemula (NKGP) setelah dilakukan kegiatan role model kepada guru CPNS. Peningkatan terjadi pada semua variabel yang berasal dari guru pembimbing, kepala madrasah dan pengawas madrasah. Peningkatan nilai tergambar dalam grafik 1.

Grafik 1. Peningkatan Nilai Kinerja Guru Pemula

Simpulan

Guru role model dapat menjadi salah satu pilihan untuk menguatkan dan meningkatkan kompetensi guru CPNS khususnya yang berasal dari lulusan non kependidikan. Kepemilikan kompetensi pedagogis dan profesional merupakan keutamaan bagi guru karena menjadi prasarana dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik. Peningkatan kompetensi guru bidang pedagogis dan profesional menjadi suatu keniscayaan untuk terus diasah sehingga produk pembelajaran yang diberikan dapat menghasilkan pembelajaran paripurna yang meliputi pembelajaran sikap, pengetahuan dan ketrampilan. Daya dukung teman sejawat dalam peningkatan kompetensi guru CPNS menjadi suatu keniscayaan yang diwujudkan dalam bentuk kesiapan guru profesional menjadi role model dan menjadi referensi bagi guru CPNS karena semua guru profesional yang ada senantiasa berawal dari guru pemula yang masih tahap perkembangan dalam penyampaian materi pelajaran.

Referensi

- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia)*. (n.d.). <http://kbbi.web>
- Maolana, A. D. (2018). Peningkatan Kompetensi Guru dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran melalui In House Training. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2(5), 953–969.
- Nurmalina, N., Batubara, M. H., & Nasution, M. K. (2021). Pelatihan Pemantapan Kompetensi Guru dalam Menghadapi UKG (Uji Kompetensi Guru). *JPMA: Jurnal Pengabdian Masyarakat As-Salam*, 1(1), 16–23. <https://doi.org/10.37249/jpma.v1i1>
- Nuruningsih, S., & Palupi, R. E. A. (2021). Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Dengan Metode Focus Group Discussion Pada Kegiatan In House Training (IHT) Bagi Guru Di SDN Pondok 3. *JDPP: Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran*, 9(1), 51–57.
- Suryadi. (2022). Kesejahteraan Guru Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *Al-Ashr: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.56013/alashr.v1i1>
- Sutrisno, S., Yulia, N. M., & Fithriyah, D. N. (2022). Mengembangkan Kompetensi Guru Dalam Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran di Era Merdeka Belajar. *ZAHRA: Research And Thought Elementary School*, 3(1), 52–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.37812/zahra.v3i1.409>
- Syadiyah, E. A., & Handayani, S. (2018). Pengaruh Bimbingan Guru Pamong Terhadap Penerapan Kompetensi Guru Kejuruan. *EDUFORTECH*, 2(2), 16–23. <https://doi.org/10.17509/edufortech.v2i2>

