

Model *Continuing Professional Development* (CPD) Pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Garut Kota

Reva Tanti Nurbaeti ^a, Deddy Mulyadi ^b, Arundina Dijah Retno Pratiwi ^c

^a SLB Negeri Garut Kota
^{b,c} Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail : ^a reva.tanti@gmail.com, ^b demul010@gmail.com, ^c arundina.pratiwi@gmail.com

Abstrak

Guru sebagai tenaga pendidik di SLBN Garut Kota yang memiliki tugas untuk memberikan pengajaran kepada peserta didik, mempunyai tanggung jawab sangat besar dalam menjalankan peranannya sebagai tenaga pendidik di sekolah. Permasalahan dalam penanganan anak berkebutuhan khusus di sekolah sangat kompleks, mulai dari anak, orang tua sampai kepada sekolahpun perlu penanganan yang ekstra. Terjadinya konflik psikologis orang tua dengan kehadiran anaknya, kondisi anak sendiri, lingkungan masyarakat dan kesiapan sekolah untuk mendidik anak-anak yang berkebutuhan khusus tersebut. Juga yang paling penting adalah kondisi guru yang memberikan pembelajaran kepada anak didik, yakni dilihat dari aspek kompetensinya sebagai seorang tenaga pendidik yang menangani anak berkebutuhan khusus. Guna mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas maka peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru menjadi suatu keharusan. Dalam aspek pedagogik, dll. Kompetensi guru perlu ditingkatkan secara terprogram, berkelanjutan melalui berbagai sistem pembinaan profesi, sehingga dapat meningkatkan kemampuan guru tersebut. Kompetensi mulai dari pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional harus mendapat perhatian penting. Kendala yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi mulai dari keterampilan dalam aspek pembelajaran, penguasaan TIK, dan jadwal pengajaran yang padat menjadi aspek-aspek dalam permasalahan kompetensi guru di SLBN Garut Kota. Upaya yang dilakukan adalah dengan terus senantiasa melaksanakan program peningkatan kompetensi, yang mana juga pengembangan model lebih ditekankan pada model yang memiliki aspek keberlanjutan atau *Continuing Professional Development* (CPD).

Kata Kunci: kompetensi guru, *continuing professional development*

Continuing Professional Development (CPD) Model In State Special School (SLB) Garut City

Abstract

Teachers as educators at SLBN Garut City, who have a duty to provide instruction to students, have a very big responsibility in carrying out their role as educators in schools. The problems in handling children with special needs at school are very complex, starting from children, parents to school, even need extra handling. The occurrence of psychological conflicts between parents and the presence of their children, their own condition, the community environment and the readiness of schools to educate children with special needs. Also the most important thing is the condition of the teacher who provides learning to students, which is seen from the aspect of his competence as an educator who handles children with special needs. Continuous Professional Development is a process of action taken by teachers on an ongoing basis in order to improve their competence to support their career as a professional teacher. The focus of the CPD goals of teachers tends to lie in improving and enhancing the quality of learning carried out by teachers. In order to achieve quality learning objectives, increasing the competence and professionalism of teachers is a must in pedagogical aspects, etc. Teacher competence needs to be improved programmatically, continuously through various systems of professional development, so as to increase the ability of these teachers. Competencies ranging from pedagogic, personality, social, and professional must receive important attention. Constraints faced in competency development range from skills in the aspects of learning, mastery of ICT, and busy teaching schedules to aspects of teacher competency problems at SLBN Garut City. Efforts are to continue to always perform competency enhancement program, which is also more emphasis on the development of a model that has the aspect of sustainability models or *Continuing Professional Development* (CPD).

Keywords: teacher competence, *continuing professional development*

1. PENDAHULUAN

Tanggung jawab pemerintah sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 31 ayat 1 dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa negara memberikan jaminan kepada anak-anak berkebutuhan khusus untuk memperoleh layanan pendidikan yang berkualitas. Lahirnya Undang-Undang tersebut merupakan salah satu bentuk upaya serius dari pemerintah untuk memberikan jaminan kepada anak berkebutuhan khusus, baik dalam hal kesetaraan layanan pendidikan maupun perlindungan dari tindakan-tindakan diskriminatif yang masih sering terjadi dalam dunia pendidikan nasional ini.

Badan pusat statistik memberikan data peserta didik di SLB Negeri Garut Kota sebagai berikut.

No	Penyandang Disabilitas	Jumlah
1.	Tuna Rungu	6
2.	Tuna Grahita Ringan	37
3.	Tuna Grahita Sedang	55
4.	Tuna Daksa Ringan	3
5.	Tuna Daksa Sedang	2
6.	Autis	17
7.	Tidak Ada	3
Jumlah		124

Data tabel di atas menunjukkan bahwa di SLB Negeri Garut Kota, terdapat 124 dengan kebutuhan khusus beragam, dimana diantaranya disabilitas Tuna Rungu sebanyak 6 siswa, Tuna Grahita Ringan sebanyak 37 siswa, Tuna Grahita Sedang 55 siswa, Tuna Daksa Ringan 3 siswa, Tuna Daksa Sedang 2 siswa, Autis 17 siswa, dan juga terdapat 3 siswa yang tidak memiliki kebutuhan khusus. Data-data tersebut di atas menunjukkan siswa yang ada di SLBN Garut Kota.

Anak berkebutuhan khusus di antaranya anak berkelainan yakni mereka yang mengalami penyimpangan atau perbedaan secara signifikan dari keadaan orang pada umumnya (rata-rata), sehingga mereka membutuhkan pelayanan pendidikan secara khusus agar mereka dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Penyimpangan itu dapat terjadi pada aspek fisik, mental, sosial dan atau emosi. Anak-anak yang mengalami hambatan atau keterbelakangan fungsi kecerdasan atau intelektual, serta keterlambatan dalam fungsi fisik tersebut membutuhkan pelayanan pendidikan khusus agar bisa mengembangkan kemampuan yang dimiliki secara optimal. Pelayanan pendidikan tersebut bisa didapat dari lingkungan dimana anak

mendapatkan pendidikan yakni orang tua dan sekolah.

Permasalahan dalam penanganan anak berkebutuhan khusus di se-kolah sangat kompleks, mulai dari anak, orang tua sampai kepada sekolahpun perlu penanganan yang extra. Terjadinya konflik psikol-ogis orang tua dengan kehadiran anaknya, kondisi anak sendiri, ling-kungan masyarakat dan kesiapan sekolah untuk mendidik anak-anak yang berkebutuhan khusus tersebut. Juga yang paling penting adalah kondisi guru yang memberikan pembelajaran kepada anak didik, yakni dilihat dari aspek kompetensinya sebagai seorang tenaga pendidik yang menangani anak berkebutuhan khusus.

Kompleknya permasalahan tersebut membuat proses belajar mengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) menjadi berbeda dengan sekolah-sekolah lain pada umumnya. Sejalan dengan perkembangan hakikat pendidikan dan kesadaran masyarakat terhadap pendidikan yang terus meningkat, konsep dan implementasi pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus juga mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Cara pandang masyarakat pun terhadap pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus mengalami pergeseran dan gradasi pemikiran mulai dari pemikiran segregatif, integratif, sampai inklusif.

SLB Negeri Garut Kota merupakan SLB yang dirintis untuk menjadi model sekolah ramah anak. Guna membangun sekolah ramah anak tidak dapat hanya dilakukan di sekolah perlu dukungan semua stakeholder, utamanya guru sebagai tenaga pendidik yang menjadi ujung tombak dari proses penyampaian materi dan aktifitas belajar mengajar. Kesenambungan dan konsistensi program atau konsep pendidikan yang dicanangkan pada peraturan pemerintah dengan apa yang terjadi di kelas oleh guru terkadang tidak menpatkan kondisi yang optimal. Penelitian pendahuluan tentang pendidikan ramah anak yang berbasis 3P (Provisi, Proteksi dan Partisipasi) yang dilakukan di sekolah, mengindikasikan bahwa kurang adanya kesinambungan, sinergitas, dan konsistensi pendidikan ramah anak yang dilakukan sekolah tidak dibarengi dengan pendidikan yang sama di keluarga. Hal demikian terjadi karena masih ada perbedaan yang mendasar tentang pemahaman konsep pendidikan ramah anak antara pemangku kebijakan dengan pelaksana di lapangan. Peningkatan kompetensi guru di SLBN Garut Kota harus dilakukan suatu pembuatan model yang lebih baik, dimana model ini akan mengacu pada peraturan pemerintah yakni Permendikbud Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan

kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Artinya guru bukan saja harus pintar, tetapi juga harus pandai mentransfer ilmunya kepada peserta didik.

Sesuai dengan sistem pendidikan nasional, kewajiban seorang pendidik adalah (1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan (3) Memberi teladan, dan menjaga nama baik lembaga profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Masalah kompetensi yang harus dimiliki seorang guru kenyataannya tidak semua guru dapat menguasainya dengan baik, meskipun mereka sudah cukup lama mengajar. Tetapi kenyataannya dengan adanya pengalaman mengajar cukup lama belum tentu dapat menguasainya dengan baik, apalagi guru yang masih baru. Penguasaan dengan baik belum tentu dalam melaksanakannya pada proses interaksi belajar mengajar bisa dengan baik pula sebab sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Karena itulah kompetensi guru bukan masalah yang berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yakni latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar. Faktor-faktor tersebut sangat erat kaitannya dengan masalah peningkatan hasil belajar siswa. Kompetensi guru juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi bagaimana siswa dapat meningkatkan kemampuan serta kecakapannya. Oleh karena itu, kualitas kompetensi guru menjadi peranan yang paling penting dalam proses interaksi belajar mengajar.

Tuntutan peningkatan kompetensi guru juga diikuti dengan kewajiban setiap tenaga pendidik untuk menghadirkan Sekolah Ramah Anak. Pendidikan ramah anak atau Sekolah Ramah Anak (SRA) lahir dari dua hal besar yaitu adanya amanat yang harus diselenggarakan Negara untuk memenuhi hak anak sebagaimana tercantum dalam Konvensi Hak Anak yang telah di ratifikasi Indonesia pada Tahun 1990, juga adanya tuntutan dari Undang-undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Perlindungan Anak dan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Perlindungan Anak yang jelas pada pasal 54 yang berbunyi: “ (1) Anak di dalam dan di lingkungan satuan pendidikan wajib mendapatkan perlindungan dari tindak kekerasan fisik, psikis, kejahatan seksual, dan kejahatan lainnya yang dilakukan oleh pendidik, tenaga kependidikan, sesama peserta didik, dan/atau pihak lain”. Di ayat dua dinyatakan sebagai berikut: “(2) Perlindungan

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pendidik, tenaga kependidikan, aparat pemerintah, dan/atau masyarakat”.

2. LANDASAN TEORI

1) Pembelajaran Ramah Anak

Sekolah yang ramah terhadap anak merupakan sekolah dimana semua anak memiliki hak untuk belajar mengembangkan semua potensi yang dimilikinya secara optimal di dalam lingkungan yang nyaman dan terbuka. Menjadi ramah apabila keterlibatan dan partisipasi semua pihak dalam pembelajaran tercipta secara alami dengan baik. Sekolah bukan hanya tempat anak belajar, tetapi guru pun juga ikut belajar dari keberagaman anak didiknya. Lingkungan pembelajaran yang ramah berarti ramah kepada anak dan guru, artinya:

- a) Anak dan guru belajar bersama sebagai suatu komunitas belajar;
- b) Menempatkan anak sebagai pusat pembelajaran;
- c) Mendorong partisipasi aktif anak dalam belajar, dan
- d) Guru memiliki minat untuk memberikan layanan pendidikan yang terbaik

2) Continuing Professional Development (CPD)

Adapun definisi lebih lengkap Continuing Profesional Development (CPD) menurut Prytherch (2005:40) adalah “Suatu proses panjang dalam meningkatkan kemampuan, memperbaiki keterampilan serta kompetensi seorang staf, yang dilakukan secara teratur dalam layanan pelatihan dan pendidikan, yang didukung oleh program eksternal.”

Continuing Profesional Development (CPD) menurut British Computer Society (BCS) dikatakan sebagai: “Upaya sistematis untuk memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilan, serta untuk mengembangkan kualitas perorangan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas profesional dan teknis sepanjang masa kerja seseorang.”

Dalam konteks profesional yang lebih umum Continuing Profesional Development (CPD) dapat diartikan sebagai pemeliharaan sistematis yang meliputi perbaikan dan perluasan pengetahuan, keterampilan serta pengembangan kualitas pribadi seorang staf dalam melaksanakan tugas teknis profesional di sepanjang kariernya.

3) Ciri-Ciri Pendidikan Ramah Anak

Menurut Kristanto (2011:46-47) ada beberapa ciri-ciri Sekolah Ramah Anak yang ditinjau dari beberapa aspek:

- a) Sikap terhadap murid.

Perlakuan adil bagi murid laki-laki dan perempuan, cerdas-lemah, kaya-miskin, normal-cacat, anak pejabat-anak buruh, Penerapan norma agama, sosial dan budaya setempat.

b) Metode Pembelajaran.

Terjadi proses belajar sedemikian rupa sehingga siswa merasakan senang mengikuti pelajaran, tidak ada rasa takut, cemas dan was-was, siswa menjadi lebih aktif dan kreatif serta tidak merasa rendah diri karena bersaing dengan teman siswa lain.

c) Fasilitas Pembelajaran :

Proses belajar mengajar didukung oleh media ajar seperti buku pelajaran dan alat bantu ajar/peraga sehingga membantu daya serap murid.

d) Pelibatan Murid:

Murid dilibatkan dalam berbagai aktifitas yang mengembangkan kompetensi dengan menekankan proses belajar melalui berbuat sesuatu (learning by doing, demo, praktek, dan lain sebagainya).

e) Penataan Kelas;

Murid dilibatkan dalam penataan bangku, dekorasi dan ilustrasi yang menggambarkan ilmu pengetahuan, dan lain sebagainya.

f) Lingkungan Kelas;

Murid dilibatkan dalam mengungkapkan gagasannya dalam menciptakan lingkungan sekolah (penentuan warna dinding kelas, hiasan, kotak saran, majalah dinding, taman kebun sekolah), tersedia fasilitas air bersih, higienis dan sanitasi, fasilitas kebersihan dan fasilitas kesehatan, fasilitas sanitasi seperti toilet, tempat cuci, disesuaikan dengan postur dan usia anak.

4) Manajemen Kompetensi

Manajemen Kompetensi terdiri dari dua kata yakni "Manajemen" dan "Kompetensi". Manajemen sendiri merupakan suatu proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat untuk seorang manajer mencapai tujuan. Dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan manajer. Dikatakan ilmu, karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya (Athoillah, 2010).

5) Peran Pihak Sekolah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang berperan dalam menyiapkan anak memperoleh ilmu pengetahuan, keterampilan, budi pekerti, dan melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi sebagai bekal hidup di masyarakat. Pelibatan orangtua dan pihak sekolah merupakan

hubungan sinergi untuk saling mendukung satu sama lain untuk saling melengkapi. Dalam kegiatan pelibatan orangtua, pihak sekolah memiliki peran dan berkontribusi untuk membuat kegiatan pelibatan dapat berjalan lancar.

6) Manajemen Sumber Daya Aparatur Guru Dharma Setyawan Salam dalam bukunya yang berjudul Manajemen Pemerintahan Indonesia mendefinisikan "Manajemen adalah suatu kegiatan organisasi, sebagai suatu usaha dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang mereka taati sedemikian rupa sehingga diharapkan hasil yang akan dicapai sempurna, yaitu efektif dan efisien" (Salam, 2007:12).

Penjelasan di atas menyebutkan bahwa manajemen melibatkan berbagai kegiatan dan elemen-elemen organisasi baik internal, eksternal, sarana, prasarana maupun fungsi atau jabatan dalam suatu organisasi. Dengan manajemen yang dikelola dengan baik diharapkan mendapatkan hasil yang diinginkan.

7) Peningkatan Kompetensi Manajemen Sumber Daya Aparatur Guru

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak, serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu (Moeheriono, 2009:4). Kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2015, versi 1.4) adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu); kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah. Kompetensi menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2013 Pasal 1 adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 ditentukan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

8) Kompetensi Guru

Kompetensi dalam Bahasa Inggris disebut competency, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan. (Situmorang dan Winarno, 2008:17) Pengertian

dasar kompetensi (competency) yaitu kemampuan atau kecakapan. (Suprihatiningkrum, 2014:47)

9) Jenis-Jenis Kompetensi Guru

Menurut Charles dalam Mulyasa mengemukakan bahwa: competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan). Kompetensi yang harus dikuasai dan diterapkan oleh guru profesional dalam membelajarkan siswa atau peserta didik di kelas menurut Sudjana ialah mencakup : menguasai bahan atau materi pelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar siswa, mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan konseling, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran. (Hadis dan Nurhayati, 2012:19-20)

3. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahannya, penelitian ini menggunakan bentuk penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif yaitu mendeskripsikan data yang terkumpul ke dalam kalimat-kalimat yang memiliki arti lebih mendalam, karena menggambarkan secara tepat sifat individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, guna menentukan frekuensi adanya hubungan antara satu gejala dengan gejala yang lain.

Mardalis (2012:24) mengungkapkan "Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan apa yang saat ini berlaku, di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis, dan menginterpretasikan kondisi-kondisi saat ini terjadi". Menurut Moleong (2011: 6), "Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya: perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah".

Strategi penelitian kualitatif yang digunakan adalah penelitian deskriptif tunggal terpancang yaitu peneliti hanya mengkaji satu masalah saja dan pengumpulan data berdasarkan tujuan penelitian yaitu mengenai peningkatan kompetensi guru pada sekolah ramah anak di SLB Negeri GarutKota.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya Guru merupakan potensi yang dimiliki oleh manusia yang memegang jabatan pada posisi tertentu seperti keahlian, kemampuan sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas, sumber daya alam (natural resources), modal, mesin, teknologi, material. Kedua sumber daya tersebut sangat penting, akan tetapi sumber daya manusia merupakan faktor dominan, karena sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, keterampilan, kebutuhan dan sebagainya. Prinsipnya, bahwa sumber daya Guru adalah satu-satunya sumber daya yang sangat menentukan organisasi pemerintahan. Tujuan organisasi agar dapat tercapai dengan baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat-syarat dan kriteria organisasi (Sofyandi, 2008:53).

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak, serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu (Moeheriono, 2009:4). Kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2015, versi 1.4) adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu); kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah. Kompetensi menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2013 Pasal 1 adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 ditentukan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi sekolah efektif dalam penelitian ini yaitu kinerja guru. Francesca Caena (2012:47) menjelaskan bahwa : "Terdapat korelasi positif antara kualitas guru dengan prestasi siswa." Sanjaya (2005:13-14) menyatakan bahwa : "Kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa."

Suryosubroto (2009:7) mengelompokkan tugas guru dalam proses mengajar ke dalam tiga kegiatan, yaitu: "(1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) melaksanakan evaluasi belajar." Jika mengacu pada pada PP No. 19 Tahun 2005 tentang standar proses pembelajaran, maka lingkup kegiatan untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif

dan efisien meliputi: "(1) perencanaan proses pembelajaran, (2) melaksanakan proses pembelajaran, (3) penilaian hasil pembelajaran, (4) pengawasan proses pembelajaran." Berdasarkan paparan tersebut, maka domain ruang lingkup kinerja mengajar guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Jabatan guru sebagai pendidik dalam melaksanakan pembelajaran tidak dapat terlepas dari pengembangan keprofesian yang harus dilakukan untuk menjaga kualitas kinerja mengajar serta dalam rangka pengembangan karir. Continuous Professional Development merupakan suatu proses tindakan yang dilakukan guru secara berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kompetensinya untuk menunjang karirnya sebagai guru yang professional.

Ferguson (2006:6) mendefinisikan CPD yaitu : "Sistem fleksibel yang digerakkan oleh pengajar di mana pengajar terlibat dalam merencanakan pengalaman belajar dari waktu ke waktu yang menghasilkan pembelajaran dan pengalaman hidup yang lebih baik dan lebih baik bagi siswa dan pendidik."

CPD menurut Prytherch (2005:62) adalah : "Suatu proses panjang dalam meningkatkan kemampuan, memperbarui keterampilan serta kompetensi seorang staf, yang dilakukan secara teratur dalam layanan pelatihan dan pendidikan, yang didukung oleh program eksternal". Dalam konteks profesional yang lebih umum CPD dapat diartikan sebagai pemeliharaan sistematis yang meliputi perbaikan dan perluasan pengetahuan, keterampilan serta pengembangan kualitas pribadi seorang staf dalam melaksanakan tugas teknis profesional di sepanjang kariernya. Fokus tujuan CPD guru cenderung terletak pada perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan guru.

Dalam penelitian ini, peneliti langsung sebagai instrumen atau alat penelitian (human instrument). Adapun teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan, wawancara dan kajian dokumen. Teknik verifikasi data pada penelitian kualitatif akan menggunakan empat teknik verifikasi data (Creswell: 2009), yaitu: triangulasi, member check, klarifikasi bias dan external auditor. Setelah data yang dibutuhkan diperoleh selanjutnya pendahuluan, diolah dan dianalisis data kualitatif menggunakan 4 (empat) tahapan yaitu dimulai dari proses pengumpulan data (data collection), proses reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), dan terakhir penyusunan kesimpulan (conclusion drawing) (Miles dan Huberman: 1994).

Dalam penelitian ini, penentuan sumber data/informan yang diambil pada situasi sosial berdasarkan purposive (pengambilan informan

berdasarkan tujuan), maka yang akan menjadi informan adalah orang-orang yang menguasai atau memahami sesuatu melalui proses enkulturasi, sehingga sesuatu itu bukan sekedar diketahui, tetapi juga dihayati (Sugiyono, 2007: 57).

Menurut Charles dalam Mulyasa mengemukakan bahwa: competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan). Kompetensi yang harus dikuasai dan diterapkan oleh guru profesional dalam membelajarkan siswa atau peserta didik di kelas menurut Sudjana ialah mencakup : menguasai bahan atau materi pelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar siswa, mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan konseling, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran. (Hadis dan Nurhayati, 2012:19-20).

Sedangkan dalam Undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 Pasal 10 ayat 1 Dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 pasal 28 ayat 3 yang dikutip Jamil dalam bukunya dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional: (Suprihatiningkrum, 2014:100)

- 1) Guru sebagai tenaga pendidik di SLBN Garut Kota yang memiliki tugas untuk memberikan pengajaran kepada peserta didik, mempunyai tanggung jawab sangat besar dalam menjalankan perannya sebagai tenaga pendidik di sekolah. Guna mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas maka peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru, kompetensi di guru di SLBN Garut Kota harus selalu ditingkatkan. Kompetensi guru perlu ditingkatkan secara terprogram, berkelanjutan melalui berbagai sistem pembinaan profesi, sehingga dapat meningkatkan kemampuan guru tersebut. Hal tersebut berkaitan dengan peran strategis guru terutama dalam pembentukan watak siswa melalui pengembangan kepribadian di dalam proses pembelajaran di sekolah.
- 2) Beberapa kendala dihadapi oleh pihak Guru di SLBN Garut Kota dalam upayanya melakukan peningkatan kompetensi. Dari hasil wawancara mengenai hambatan dan juga kendala yang dialami oleh guru di SLBN Garut Kota dalam peningkatan kompetensi seperti. Hambatan guru dalam peningkatan kompetensi pedagogik, yakni 1) Kurangnya keterampilan

dalam penggunaan metode pembelajaran, 2) Keterbatasan sarana dan prasarana sekolah (Komputer, LCD dan Proyektor). Juga pada hambatan guru dalam peningkatan kompetensi profesional, yakni 1) Kurangnya keterampilan dalam penggunaan ICT/ Teknologi Informasi dan Komunikasi, 2) Jadwal yang padat dan tuntutan pekerjaan semakin berat karena harus mengajar minimal 24 x tatap muka dalam tiap minggunya.

- 3) Upaya peningkatan kompetensi dilakukan dengan cara pembinaan. Pembinaan kompetensi guru berarti terkait dengan upaya pembinaan kinerja guru yang dapat dilihat dari kemampuan guru mengajar yaitu kemampuan guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar, khususnya kegiatan belajar mengajar yang diselenggarakan di dalam kelas. Sebagai seorang tenaga pendidik, maka guru harus mampu dalam merencanakan pembelajaran, menyusun satuan pelajaran, memilih dan menetapkan strategi pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran yang disampaikan. Kemampuan dan keterampilan guru ini tentu dapat mengaktifkan siswa dalam belajar sehingga akan lebih mengoptimalkan pelaksanaan pembelajaran di kelas. Pembinaan kompetensi guru lebih menegaskan pada fungsi dan peran guru, maka penyusunan program diarahkan untuk meningkatkan kerjasama dan keterampilan guru dalam melaksanakan fungsinya dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Peningkatan kemampuan maupun keterampilan guru dalam mengajar tentunya diarahkan sebagai langkah untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran di sekolah yang mengharuskan guru mengikuti kegiatan peningkatan kemampuan mengajar, potensi akademik dan motivasi dalam bekerja yang terkait dengan kompetensi guru dalam menjalankan tugas profesionalismenya dalam mengajar. Penjabaran program pembinaan kompetensi guru dilaksanakan melalui bentuk-bentuk kegiatan secara khusus berkenaan dengan peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan program pembelajaran. Bagi guru atau pendidik juga penting untuk mengikuti kegiatan khusus yang diperuntukkan dalam pembinaan kemampuan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan di sekolah.
- 4) Model pengembangan peningkatan kompetensi Guru di SLBN Garut Kota dalam hal ini adalah tenaga pendidik menkankan pada model yang memiliki aspek keberlanjutan atau continuing professional development (CPD). Dengan demikian, kegiatan peningkatan kompetensi

yang dilakukan oleh guru-guru SLBN Garut Kota lebih diarahkan dalam rangka pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan sehingga kegiatan pertama dan berikutnya memiliki keterkaitan erat untuk menuntaskan kelemahan kompetensi yang dimiliki dan sekaligus untuk pengembangan keprofesian guru sebagaimana yang diharapkan oleh UU nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

5. PENUTUP

Dari hasil penelitian mengenai pengembangan model peningkatan kompetensi, penulis dapat memberikan beberapa saran dalam upaya peningkatan kompetensi Guru, yaitu diantaranya:

1. Pemerintah Kabupaten Garut dalam hal ini adalah Dinas Pendidikan yang khusus menangani pendidikan luar biasa perlu melakukan evaluasi ulang dan menyempurnakan program peningkatan kompetensi tenaga pendidik khususnya pada pendidikan luar biasa agar setiap tenaga pendidik mampu memiliki kompetensi yang optimal dalam memberikan pembelajaran kepada peserta didik. Saran aplikatif yang dilakukan adalah dengan membangun suatu sistem program pengembangan bagi setiap tenaga pendidik di lingkungan Kabupaten Garut khususnya di sekolah berkebutuhan khusus agar menjadi acuan program yang wajib dilaksanakan oleh setiap Kepala Sekolah. Hal ini akan lebih dapat dilaksanakan ketika pihak Dina Pendidikan memiliki acuan model yang dituangkan dalam peraturan bupati.
2. Kepada pihak Kepala Sekolah SLBN Garut Kota, peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan model yang telah peneliti sampaikan pada bab sebelumnya, dimana secara konkrit, pihak stakeholder yang memiliki tugas pada pengembangan ini lebih menekankan pada program peningkatan kompetensi yang berkelanjutan. Hal ini harus dilaksanakan dengan cara pembangunan program yang komprehensi bukan hanya sebatas formalitas dalam melaksanakan tuntutan dari Kementerian atau instansi lainnya.
3. Program peningkatan kompetensi haruslah berlandaskan pada data kompetensi awal. Hal ini menjadi fondasi bagi penentuan kebijakan dan impelemntasi peningkatan kompetensi yang dilakukan. Proses dilakukand engan cara melakukan pre test dimana hal ini menjadi gamabran awal, yang kemudian dilakukan intervensi pembelajarn untuk peningkatan kompetensi, sehingga dapat dilakukan post test yang menjadi acuan capaian kompetensi yang dilakukan.

4. Segala temuan yang didapatkan dari proses peningkatan kompetensi, haruslah menjadi bahan pertimbangan dalam kegiatan selanjutnya. Hal ini dikarenakan mengacu pada prinsip berkelanjutan yang tentunya harus dapat dilakukan secara komprehensif dan berkesinambungan sehingga dapat mencapai standar yang diinginkan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Agus Fuadi. 2012. Manajemen Hubungan Sekolah Dengan Orang Tua Murid Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sekolah (Studi Kasus di SDIT Ar Raihan Bantul). Thesis. PPs-UNY.

Ali Nugraha dan Yeni Rachmawati. 2011. Metode Peningkatan Sosial Emosional. Jakarta: Universitas Terbuka.

Arismantoro. 2008. Character Building: Bagaimana Mendidik Anak Berkarakter. Yogyakarta: Tiara Wacana

Bashori Muchsin, dkk. 2010. Pendidikan Islam Humanistik: Alternatif Pendidikan Pembebasan Anak. Bandung: Refika Aditama

Campo, Jill. 2011. Parental Involvement in Education: Model Exploration Among Parents of Elementary and Middle School Students. Diunduh dari www.Proquest.com pada 5 Maret 2015

Coleman, M. 2013. Empowering family-teacher partnership building connections within diverse communities. Los Angeles: Sage Publication.

Kristanto, Ismatul Khasanah dan Mila Karmila. 2011. Identifikasi model sekolah ramah anak (sra) jenjang satuan pendidikan anak usia dini se-kecamatan Semarang selatan. Jurnal Penelitian PAUDIA, Volume 1 No. 1. e-jurnal.ikipgrismg.ac.id.

Lexy J. Moleong. 2011. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Maria Ulfah Anshor & Abdullah Ghalib. 2010. Parenting With Love. Panduan Islami mendidik anak penuh cinta dan kasih sayang. Bandung: PT Mizan Pustaka.

Morrison, G. S. 2012. Dasar-dasar pendidikan anak usia dini. Jakarta: PT Indeks.

Nugraha, A. & Rachmawati, Y. 2011. Metode peningkatan sosial emosional. Jakarta: Universitas Terbuka.

Marshall, JeVon. 2010. Parental Involvement: A Case Study Looking Closely at Teacher and Parent Perceptions of Effective Parental Involvement. Diakses dari www.Proquest.com pada 5 Maret 2015.

Ngadiyo. 2013. "Homeschooling, Melejitkan Potensi Anak." Majalah Embun, Edisi 49-V-Rajab 1434. Mei 2013, hlm 18.

Patrikakou, E. N. 2008. The power of parental involvement: evidence, ideas, and tools for student success. Diakses dari <http://education.praguesummerschools.org> 2019.

Rahmanur Dhiada. 2015. Keterlibatan Orangtua dalam Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak. Diakses dari ejournal.sps.upi.edu pada 26 Januari 2016.

Rohiat. 2012. Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik. Bandung: Refika Aditama.

Suharsimi Arikunto. 2011. Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Faturrohman, Muhammad, Sulistyorini. 2015. Belajar dan Pembelajaran. Yogyakarta: Teras.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.