

PROSIDING

SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

MENINGKATKAN LAYANAN GURU DAN KEPALA SEKOLAH
DALAM PENUMBUHAN BUDI PEKERTI

24 Oktober 2015 di Aula A3 Universitas Negeri Malang



Editor:

Asep Sunandar
Desi Eri Kusumaningrum
Imam Gunawan

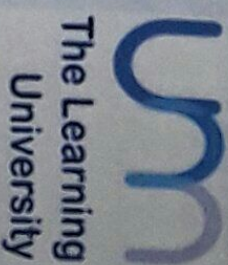


KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MALANG
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
2015



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MALANG (UM)
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Jalan Semarang 5, Malang 65145
Telepon: 0341-566962
Laman: www.um.ac.id



Sertifikat

Nomor: 23.10.10/UN.32.1/TU/2015

diberikan kepada:

Dr. Asep Sunandar, S.Pd., M.Ap

atas partisipasinya sebagai

Pemakalah

Seminar Nasional Pendidikan dengan tema Meningkatkan Layanan Guru
dan Kepala Sekolah Dalam Penukupan Budi Pekerti
yang diselenggarakan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.

Tanggal 24 Oktober 2015

Malang, 24 Oktober 2015

Dekan



Prof. Dr. Bambang Budi Wiyono, M.Pd
NIP 19640312 199001 1 001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
 Menumbuhkan Nilai Karakter Siswa di Sekolah	
Ahmad Yusuf Sobri	1
 Kepemimpinan Visioner dalam Menumbuhkan Budaya Budi Pekerti Organisasi Sekolah	
Sunarni	11
 Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menumbuhkan Nilai Karakter	
Syunu Trihantoyo	25
 Sistem Rekrutmen dan Manajerial Kompetensi Guru Honorer	
Asep Sunandar	36
 Penumbuhan Budi Pekerti melalui Peran Orang Tua dan Guru Di Sekolah	
R. Bambang Sumarsono	46
 Profesi Guru: 10 Tahun Setelah Undang-Undang Guru dan Dosen Disahkan	
Ahmad Nurabadi	56
 Penumbuhan Budi Pekerti Peserta Didik Melalui Nilai-Nilai dan Etika Kepemimpinan Pendidikan dengan Pendekatan <i>Soft System Methodology</i>	
Imam Gunawan	65
 Muhammad Syafei: Menjadi Manusia Merdeka Berpikir Harus, Manusia Priyayi Elit Jangan	
Teguh Triwiyanto	85
 Penerapan Strategi Pembelajaran Mind Mapping di Sekolah Dasar	
Windyahing Hastuti	97
 Guru Dengan Pemahaman Perilaku Komunikasi Anak dengan Autism	
Ade Dian Firdiana	111
 Guru Yang Bekerja dengan Kecerdasan Spiritual	
Abu Bakar	120
 Kemampuan Kepala Sekolah dan Guru dalam Proses Pembelajaran Pendidikan Karakter	
Wiwik Widiyati	132

SISTEM REKRUTMEN DAN MANAJERIAL KOMPETENSI GURU HONORER

Asep Sunandar

Email: asepsunandar.fip@um.ac.id
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

Abstract: Addressing the problems and demands of part time teachers are not only limited to the fulfillment of the demands to be appointed as civil servants. The problem stems from the educational process prospective teachers to the development of teacher competence. Regulation on the appointment of teachers should also be of concern to the government in an effort to curb the process of recruitment of teachers, especially teachers' honorarium. Teachers are confronted with high demands to develop competence. Advances in technology and human civilization requires teachers to continue to improve its capabilities. Managerial competence of teachers is one way to address concerns about the quality of teachers, as well as strategies to improve the competence and quality of teachers. Implementation of the concept of managerial competence of teachers provide a guarantee against the government, users and education stakeholders, that teachers have a track record, competence and high quality in performing duties as an educator.

Keywords: teachers, managerial competence

Abstrak: Mengatasi permasalahan dan tuntutan guru honorer tidak hanya sebatas pemenuhan tuntutan untuk diangkat menjadi PNS. Permasalahan tersebut bermula dari proses pendidikan calon guru hingga pengembangan kompetensi guru. Regulasi tentang pengangkatan tenaga guru juga harus menjadi perhatian pemerintah dalam upaya menertibkan proses rekrutmen guru khususnya guru honorer. Para guru dihadapkan kepada tingginya tuntutan untuk mengembangkan kompetensi. Kemajuan teknologi dan peradaban manusia mengharuskan guru untuk terus meningkatkan kemampuannya. Manajerial kompetensi guru merupakan salah satu cara dalam menjawab keraguan akan kualitas guru, sekaligus strategi untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas guru. Implementasi konsep manajerial kompetensi guru memberikan jaminan terhadap pemerintah, pengguna jasa guru dan stakeholders pendidikan, bahwa para guru memiliki rekam jejak, kompetensi dan kualitas tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Kata kunci: guru, kompetensi manajerial

Profesi guru disebut sebagai profesi mulia, karena gurulah yang pertama kali membimbing dan melatih seorang anak hingga memiliki kemampuan untuk membaca dan menulis serta mengikuti proses pendidikan selanjutnya. Guru memiliki andil yang sangat besar dalam melahirkan orang-orang penting, jasa guru sungguh tiada tara. Profesi mulia tersebut ternyata menyimpan permasalahan besar yang menuntut penanganan sistemik dan manajerial yang baik. Permasalahan guru tidak hanya seputar permasalahan yang mengemuka, seperti tuntutan para guru honorer yang diminta diangkat menjadi pegawai negeri sipil (PNS), permasalahan

itu dimulai dari hulu yaitu perguruan tinggi penghasil tenaga guru hingga unjuk kerja dan prestasi siswa sebagai hilirnya. Dalam konteks hulu permasalahan guru dimulai dari masih rendahnya calon mahasiswa berkualitas untuk memilih jurusan pendidikan.

Pendidikan keguruan tidak menjadi pilihan utama para calon mahasiswa, jikalau menjadi pilihan pertama yang memilihnya adalah calon mahasiswa dengan kualitas kedua. Sebagai profesi mulia dan menentukan masa depan bangsa, profesi guru hendaknya diisi oleh para calon mahasiswa pilihan dan memiliki kualitas kecerdasan yang setara dengan calon mahasiswa pada jurusan kedokteran, teknik, dan matematika dan ilmu pengetahuan alam (MIPA). Permasalahan hulu lainnya adalah terkait lembaga pendidikan penghasil para guru yang masih dipandang sebelah mata. Terlebih dengan semakin menjamurnya pendidikan tinggi keguruan, kontrol kualitas kelembagaan pendidikan penghasil guru menjadi sangat lemah. Keberadaan perguruan tinggi nonpemerintah yang menjangkau hingga pelosok nusantara menjadikan kontrol kualitas lulusan perguruan tinggi keguruan kurang berjalan dengan optimal.

Kontrol kualitas kelembagaan yang selama ini dilaksanakan melalui akreditasi perguruan tinggi. Prodi yang sudah diijinkan menerima mahasiswa masuk ke kualifikasi akreditasi C, kebijakan ini sering dimanfaatkan untuk meraih mahasiswa sebanyak mungkin yang salah satu strateginya adalah mempermudah penugasan dan beban perkuliahan yang harus ditempuh para mahasiswa. Muaranya dari kondisi itu adalah rendahnya penguasaan kompetensi lulusan walaupun secara nilai akademik mereka memperoleh nilai yang sangat tinggi. Lembaga pendidikan penghasil tenaga guru sebaiknya dibuat *bonafide*, kampus dengan gedung yang bagus, sarana dan prasarana perkuliahan lengkap, menggunakan teknologi mutakhir dan diisi oleh para dosen yang memiliki kualitas terbaik.

Kompleksnya permasalahan manajerial guru mengharuskan suatu terobosan penanganan permasalahan yang dilakukan secara komprehensif. Terlebih dalam rangka mempersiapkan guru untuk bersaing dengan lulusan keguruan dari perguruan tinggi luar negeri, pemerintah harus menyiapkan sistem yang ajeg, peraturan yang jelas, dan penegakan peraturan yang tegas. Kejelasan mekanisme dan aturan tenaga keguruan akan memudahkan *stakeholders* dan pemerintah dalam mendayagunakan lulusan pendidikan keguruan. Dampak lainnya profesi guru menjadi eksklusif terlindungi dan terjaga kualitasnya, sehingga tidak sembarang orang dapat menjadi guru.

PERMASALAHAN GURU HONORER

Salah satu permasalahan guru yang mengemuka di media massa adalah tuntutan para guru honorer untuk diangkat menjadi PNS. Seseorang atau sekelompok orang menuntut hak adalah sesuatu yang wajar, namun sungguh sangat miris apabila hal tersebut terjadi secara berulang-ulang. Fenomena demonstrasi kaum Umar Bakri seolah-olah tiada habisnya, terselesaikannya program pengangkatan guru bantu dari tahun 2004 sampai dengan 2009 belum menyelesaikan masalah. Setelah semua guru bantu menjadi PNS muncul lagi ribuan guru honorer yang menuntut hal serupa.

Pengamatan penulis di beberapa sekolah, baik yang ada perkotaan maupun pedesaan, selalu terdapat guru yang berstatus honorer. Padahal secara rasio statistik di sebagian sekolah keberadaan guru PNS sudah sebanding dengan jumlah siswa. Bila penerimaan guru honorer dibiarkan seperti yang terjadi dewasa ini maka tidak mustahil demonstrasi guru honorer yang meminta diangkat menjadi PNS hingga kapan pun tidak akan pernah berakhir. Demonstrasi para guru honorer yang baru berakhir beberapa hari yang lalu yang menghasilkan kesediaan pemerintah untuk mengangkat para guru honorer menjadi PNS hingga tahun 2019, adalah cerminan permasalahan mendasar manajerial pendidikan dan pengelolaan sumberdaya guru.

Pengangkatan guru honorer menjadi guru PNS pada dasarnya bukan pilihan jawaban yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dana yang harus disiapkan pemerintah untuk penggajian mencapai angka 9 triliun setiap bulan. Besarnya konsekuensi yang harus ditanggung pemerintah tentu harus sebanding dengan kualitas kerja para guru honorer. Pertanyaan mendasarnya apakah dengan diangkatnya para guru honorer ke depan tidak akan ada lagi guru honorer yang pada akhirnya akan demonstrasi lagi meminta diangkat menjadi PNS? Apakah pemerintah mendapatkan sumber daya manusia (SDM) guru terbaik dari para guru honorer? Kedua pertanyaan mendasar ini tentu menjadi cambuk dan bahkan pil pahit bagi teman-teman para guru honorer.

Dalam pandangan penulis mekanisme pengangkatan guru honorer yang terjadi selama ini tidak memiliki format yang jelas, sehingga syarat dengan nuansa nepotisme. Dalam beberapa kasus yang penulis temui para guru honorer yang mengajar di suatu sekolah pasti memiliki hubungan kekerabatan baik dengan kepala sekolah, guru, atau komite sekolah. Biasanya mereka cukup melampirkan ijazah, baik sarjana (S1), diploma II (D-II), atau bahkan sekolah menengah umum (SMU). Ada kasus yang menarik penulis temui seorang anak guru kuliah di LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan), di sela-sela waktu kuliah dia dilibatkan di sekolah tempat orang tuanya bekerja sebagai guru honorer dengan harapan

memperlama masa kerja. Sehingga nanti pada saat sudah lulus telah memiliki masa bakti cukup lama sekitar 5 tahun dan dipandang sudah lama mengabdikan.

Menjamurnya guru-guru honorer baru dipicu oleh beberapa kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, terbaru seperti dibukanya jalur sertifikasi guru non-PNS, lebih baiknya tingkat kesejahteraan guru. Kebijakan tersebut telah mengubah pandangan miris terhadap profesi guru, kini profesi guru menjadi kejaran tidak hanya lulusan LPTK namun juga lulusan perguruan tinggi non-LPTK. Sehingga tidak heran apabila guru honorer ada di mana-mana, baik di sekolah negeri maupun swasta, diperkotaan maupun dipedesaan. Seperti halnya dua sisi mata uang, sebuah kebijakan akan berkonsekuensi positif dan negatif, yang dibutuhkan segera adalah mengelola pelaksanaan kebijakan sehingga dampak negatifnya dapat diminimalisasi. Sama halnya dengan membludaknya guru honorer sebagai dampak dari sertifikasi guru. Diperlukan suatu mekanisme pengaturan yang baik sehingga dampaknya tidak berkonsekuensi negatif.

REPOSISI SISTEM REKRUITMEN GURU HONORER

Kebijakan pengangkatan guru baru, baik itu guru dalam formasi PNS maupun guru honorer, semestinya didasarkan atas analisa kebutuhan guru. Parameter untuk menentukan kebutuhan guru dikemukakan oleh Cooper dan Alvarado (2006) didasarkan kepada tiga komponen utama yaitu *pupil enrolment*, *pupil-teacher ratios*, and *turnover*. Komponen pertama yaitu calon siswa dapat dijelaskan sebagai pendaftar calon siswa disebuah lembaga pendidikan, semakin banyak pendaftar menunjukkan bahwa calon siswa yang berminat di sekolah itu cukup tinggi. Kedua adalah perbandingan antara guru dan siswa, keberadaan guru dan berapa jumlah siswa yang harus dilayani menjadi pertimbangan utama untuk menentukan jumlah kebutuhan guru. Perbandingan ideal antara guru dan siswa pada umumnya menggunakan komposisi 1 guru melayani 30 orang siswa. Komponen ketiga adalah jumlah siswa yang tidak melanjutkan (*turnover*) yaitu sejumlah siswa yang tidak berlanjut pada proses pendidikan selanjutnya. Penyebab *turnover* bias karena tinggal kelas, putus sekolah, dan juga tidak melanjutkan pada jenjang pendidikan berikutnya.

Analisis kebutuhan guru menjadi parameter utama dalam menentukan angka kebutuhan guru, proses analisis tersebut tidak bisa dilakukan atas dasar pertimbangan intuitif atau kira-kira namun harus dihitung berdasarkan data kenyataan. Setelah melewati proses analisis kebutuhan baru dilakukan analisis pemetaan kebutuhan guru di lapangan. Dalam satu kecamatan atau kabupaten pasti terdapat sekolah yang kelebihan tenaga guru dan terdapat

sekolah yang kekurangan tenaga guru. Tahapan ini sangat penting dalam upaya untuk pemerataan persebaran guru. Tingginya persaingan di antara lembaga pendidikan menyebabkan tingginya pula tuntutan peningkatan kinerja para guru. Komponen utama penentuan analisa kebutuhan guru mengalami perkembangan selain ketiga komponen yang sudah dijelaskan.

Bracey dan Molnar (2003) memberikan komponen tambahan yang dapat digunakan dalam menentukan kebutuhan guru, yaitu *the reduction in class sizes, a federal requirement for "highly qualified" teachers, the trend toward reduced teacher autonomy, and the pressures associated with high-stakes testing*. Keempat komponen tambahan tersebut merupakan dorongan untuk menghasilkan guru yang memiliki kualitas kinerja terbaik. Persaingan yang semakin terbuka, tuntutan kualitas lulusan lembaga pendidikan mengharuskan para guru untuk berlomba dalam meningkatkan kualitas dirinya. Menindaklanjuti pembahasan tentang keberadaan guru honorer, apakah proses pengangkatannya sudah melalui proses analisis kebutuhan? Proses analisis kebutuhan tidak bisa dipandang sepele, karena akumulasi dari kelalaian tersebut akan menjadi masalah yang sangat besar.

Hasil studi Unesco dengan peneliti Cooper dan Alvarado (2006) mengindikasikan adanya dua permasalahan utama dalam perekrutan tenaga guru yaitu: (1) *low status of teaching (as evidenced in some countries by very low salaries)*; dan (2) *the lack of appeal found in the profession*. Permasalahan pertama adalah terkait status tenaga guru itu sendiri, kejelasan status akan berhubungan dengan besaran penggajian yang diterima. Permasalahan gaji ini sering menjadi masalah di belakang hari, karena di masa awal bekerja para guru yang statusnya bukan PNS tidak mendapatkan kejelasan gaji yang akan mereka terima. Permasalahan kedua adalah terkait temuan yang menyatakan rendahnya profesionalisme kerja guru. Permasalahan kedua ini menjadi tanggung jawab bersama di antara lembaga pendidikan tenaga kependidikan dan asosiasi tenaga keguruan, karena kedua lembaga ini yang menjadi penghasil dan pengayom para guru.

Sejalan dengan temuan penelitian tersebut, permasalahan guru honorer di Indonesia juga menghadapi dua permasalahan serupa. Terlebih dalam proses perekrutan tenaga honorer tidak ada regulasi yang secara tegas mengatur hal tersebut. Posisi tersebut tentu menjadikan para guru honorer berada pada posisi yang terlemah, mereka bisa jadi diperlakukan secara diskriminatif, tidak ada penghargaan yang jelas, tidak mendapatkan layanan *inservice training* sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas, dan yang paling parah tidak memiliki standar

pengupahan yang jelas. Mencermati kondisi tersebut, penulis menyarankan salah satu hal yang harus segera ditata adalah mekanisme penerimaan guru honorer, tiket untuk menjadi guru honorer sangatlah mudah, cukup menyampaikan lamaran kepada kepala sekolah dan menunjukkan ijazah yang dimiliki, seseorang sudah dapat menjadi guru honorer.

Penerimaan guru honorer biasanya ditetapkan langsung oleh kepala sekolah tanpa melakukan konfirmasi terlebih dahulu kepada Dinas Pendidikan. Kondisi ini mengakibatkan tidak terkendalinya populasi guru honorer. Pada saat dilakukan pendataan selalu saja terjadi ketidaksesuaian antara data yang dilaporkan dengan kondisi sebenarnya. Perbaikan mekanisme penerimaan guru honorer diharapkan dapat memberikan payung hukum yang kuat, pengaturan penerimaan guru honorer sebaiknya diatur dalam peraturan daerah yang dikeluarkan Bupati/Walikota atau bahkan permendiknas agar terjadi keseragaman standar seluruh Indonesia. Intinya peraturan tersebut harus mengatur bagaimana mekanisme yang harus ditempuh pada saat suatu sekolah akan mengangkat guru honorer.

Layaknya tes calon pegawai negeri sipil (CPNS), tes untuk menjadi guru honorer pun harus dilakukan secara objektif dan transparan. Mekanisme penerimaan diawali dengan analisa kebutuhan tentang guru mata pelajaran apa saja yang dibutuhkan. Tahap seleksi dilakukan secara administratif dan akademik, secara administratif keahlian pelamar yang ditunjukkan dengan ijazahnya disesuaikan dengan kebutuhan. Setelah lulus secara administratif pelamar di tes kemampuan akademik dan mengajarnya. Apakah yang bersangkutan mampu menguasai mata pelajaran dan bagaimanakah calon guru tersebut menyampaikan pengetahuannya kepada siswa. Hal lain yang perlu diujikan adalah pengetahuan dan kemampuan pelamar dalam mendeskripsikan kurikulum tingkat satuan pendidikan. Perlu diujikan apakah calon guru memahami dan dapat membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sebagai prasyarat seorang guru melaksanakan proses pendidikan.

Mekanisme pengangkatan yang jelas otomatis akan sejalan dengan kualitas yang diperoleh. Guru honorer yang baru diangkat akan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan keahliannya dapat mendukung tercapainya upaya peningkatan kualitas pendidikan. Mekanisme yang jelas juga akan berdampak positif kepada guru honorer, pengangkatan seorang guru honorer memiliki payung hukum yang jelas sehingga mereka tidak bisa diperlakukan seenaknya. Beberapa kasus guru honorer yang dikeluarkan dari sekolah dengan alasan sekolah sudah kelebihan guru karena tuntutan guru PNS harus mengajar 24 jam pelajaran, sehingga jam mengajar guru honorer dikurangi bahkan dihilangkan. Karena tidak

adanya payung hukum sehingga mereka para guru honorer dapat dikeluarkan dengan seenaknya.

Keuntungan lain dari adanya mekanisme pengangkatan yang baku bagi guru honorer adalah akan meningkatkan kepercayaan masyarakat akan kualitas guru honorer. Dalam beberapa diskusi dengan beberapa orang tua siswa pada saat bagi rapor terdapat beberapa orang siswa yang menurun prestasinya, orang tua langsung memberikan tanggapan “mungkin karena guru kelasnya guru honorer mereka kurang berpengalaman sehingga prestasi anak saya menurun”. Contoh kasus tersebut merupakan sebagian kecil pandangan terhadap guru honorer. Perbaikan mekanisme penerimaan guru honorer mejadi kebutuhan yang harus segera dipenuhi, apalagi untuk memenuhi tuntutan para guru honorer untuk diangkat menjadi PNS. Dengan mekanisme yang distandarkan maka tidak akan ada lagi keraguan terhadap kualitas guru honorer. Perbaikan sistem rekrutmen penulis yakini akan berkontribusi positif terhadap kualitas guru dan akan memberikan perlindungan terhadap hak-hak guru. Ke depan diharapkan guru honorer tidak dipandang sebelah mata dan mereka dapat memperoleh penghargaan sesuai dengan dedikasi dan kualitasnya.

MANAJERIAL KOMPETENSI GURU

Tantangan yang harus dihadapi para guru semakin sehari akan semakin berat, dinamisasi kebijakan pemerintah ditambah dengan kemajuan teknologi komunikasi mengharuskan guru untuk selalu mengupgrad kemampuannya. Jika terdahulu siswa sekolah dasar (SD) tidak familiar dengan komputer, sekarang anak taman kanak-kanak (TK) pun sudah mampu mengoperasikan *gadget* dan komputer. Kegemaran anak-anak bermain *game* telah mengubah cara pandang siswa dalam memahami suatu pembelajaran. Pembelajaran yang disampaikan secara konvensional kurang menarik minat anak, namun pembelajaran yang menggunakan komputer atau berbasis IT (*information technology*) mampu menarik minat anak. Beberapa gambaran tersebut menegaskan bahwa guru harus meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan.

Kompetensi guru dapat dijelaskan sebagai sejumlah kemampuan yang dipersyaratkan untuk menjadi seorang guru. Persyaratan seseorang untuk menjadi guru adalah harus memiliki kemampuan pedagogik, yaitu kemampuan dalam mendayagunakan segala sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan. Madhavaram dan Laverie (dalam Irina dan Liliana, 2011:413) menjelaskan kompetensi pedagogik secara terinci sebagai berikut:

The ability of an individual to use a coordinated, synergistic combination of tangible resources (e.g. instruction materials such as books, articles, and cases and technology such as software and hardware) and intangible resources (e.g. knowledge, skills, experience) to achieve efficiency and/or effectiveness in pedagogy.

Penejelasan tersebut menegaskan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam mengkoordinasikan, mensinergikan, dan mengkombinasikan segala sumber daya, baik yang kasat mata (seperti sumber pembelajaran berupa buku, artikel, kasus-kasus, *software*, dan *hardware* teknologi) dan sumber daya yang tidak kasat mata (seperti pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman) untuk pencapaian efisiensi dan efektivitas pendidikan. Kompetensi pedagogik merupakan dasar kemampuan yang harus dimiliki seorang guru, hal itu juga dapat dipandang sebagai pola pikir yang harus dikembangkan guru dalam melayani proses pendidikan. Proses pembelajaran tidak hanya dengan menggunakan media yang canggih atau mahal, guru harus mampu memberdayakan segala potensi yang dimiliki sekolah untuk menopang pembelajaran.

Penjelasan lebih lengkap tentang kompetensi guru dikemukakan oleh Cubukcu (2010) yang meneliti tentang *Student Teachers' Perceptions Of Teacher Competence And Their Attributions For Success And Failure In Learning*. Beberapa kompetensi guru yang paling diharapkan siswa adalah: *teacher enthusiasm, using interesting activities, stimulating learning environment, a sound teacher knowledge base, teacher patience, consistent application of rules, caring and loving, knowledgeable, fair to all students even to dislikeable students, motivating students, providing a positive attitude*. Beberapa kompetensi tersebut merupakan indikator yang paling banyak diharapkan oleh siswa. Seorang guru sangat diharapkan dapat memberikan layanan, baik yang sifatnya akademik maupun perilaku. Perwujudan tujuan pendidikan akan lebih tercapai apabila guru mampu memberikan pengetahuan dan juga memberikan contoh dalam pembentukan karakter siswa.

Penguasaan kompetensi tersebut tidak hanya harus dimiliki namun harus masuk pada ranah pemberdayaan, suatu kemampuan tidak akan berdaya guna optimal apabila tidak dilakukan manajerial. Penerapan prinsip-prinsip manajerial dalam kompetensi guru dimaksudkan untuk menghasilkan kualitas layanan yang terbaik. Suatu proses layanan guru dapat dikatakan berkualitas apabila guru berkemampuan dalam memberdayakan segala potensi seperti yang dijelaskan berikut:

Quality teachers must have the ability to use a variety of instructional methods in their classroom to meet students' learning needs, create a relaxing environment and cater for the needs of students regarding language learning, motivation and interests. However, the affective side is thought to be the most important quality teachers should have (Cubukcu, 2010).

Guru berkualitas tidak hanya guru yang mampu menyampaikan pembelajaran dengan baik, seorang guru diharuskan membangkitkan semangat siswa dan mendongkrak potensi siswa yang belum berkembang. Begitu besarnya tuntutan guru dalam menyajikan pembelajaran berkualitas mengharuskan setiap guru memiliki pola manajerial kompetensi. Setiap individu memiliki program dalam mengembangkan kompetensi yang belum dikuasai. Manajerial kompetensi merupakan salah satu cara dalam memberdayakan segala potensi dan meraih satu kompetensi yang belum tercapai. Para guru baik yang statusnya pegawai negeri sipil maupun guru honorer semestinya menerapkan konsep manajerial kompetensi. Melalui penerapan konsep tersebut peningkatan kompetensi guru dapat terpantau dan terjadi secara sistematis. Manajerial kompetensi guru memberikan jaminan bahwa guru mampu memberikan layanan pembelajaran berkualitas sesuai dengan yang diharapkan siswa dan orang tua siswa.

Implementasi manajerial dalam pengelolaan kompetensi guru juga akan memberikan jaminan kepada lembaga pengguna jasa guru, bahwa kinerja mereka tidak akan mengecewakan. Lembaga pengguna jasa guru dapat menelusuri kualitas guru yang akan direkrut dari runtutan kompetensi guru yang termenejemen dengan baik. Rekam jejak yang baik menempatkan para guru pada posisi yang benar-benar dimulyakan, dihargai dan diberi imbalan yang sepadan dengan kualitas kompetensi yang dimiliki. Guru honorer yang sudah mendapatkan jaminan dari pemerintah hendaknya mulai berbenah meningkatkan kualitas kompetensi yang dimiliki serta melakukan manajerial kompetensi. Manajerial kompetensi guru honorer merupakan jaminan bahwa para guru tersebut layak untuk mendapatkan penghargaan yang setimpal. Sehingga pemerintah dan rakyat tidak terkecewakan akibat rendahnya kualitas guru honorer yang sudah di PNSkan.

KESIMPULAN

Manajerial kompetensi guru honorer merupakan strategi untuk menegaskan kualitas yang harus dimiliki guru honorer sekaligus program dalam peningkatan kompetensi guru

honorar. Penilaian negatif atas kinerja guru terjadi di berbagai daerah, mereka dianggap hanya bisa menuntut namun belum mampu memberikan jawaban meyakinkan setelah tuntutannya dipenuhi. Konsep ini merupakan jawaban baik untuk personal guru honorar itu sendiri, lembaga pengguna jasa guru dan siswa serta orang tua siswa sebagai konsumen pendidikan.

Kompetensi guru tidak hanya berkenaan dengan kemampuan yang diperlukan dalam proses pembelajaran, kompetensi guru juga meliputi penerapan etika, perilaku dan contoh yang baik. Jenis-jenis kompetensi yang harus dimiliki guru akan selalu berkembang seiring dengan kemajuan peradaban manusia. Implementasi manajerial kompetensi guru dapat menjadi solusi di tengah miringnya persepsi tentang kinerja guru dan rendahnya penghargaan terhadap guru.

DAFTAR RUJUKAN

- ✓ Bracey, G. W., dan Molnar, A. 2003. *Recruiting, Preparing and Retaining High Quality Teachers: An Empirical Synthesis*. Education Policy Studies Laboratory Division of Educational Leadership and Policy Studies College of Education, Arizona State University, (Online), (<http://nepc.colorado.edu/files/EPsL-0302-102-EPRU.pdf>, diakses 28 September 2015).
- ✓ Cooper, dan Alvarado, A. 2006. Preparation, Recruitment, and Retention of Teachers. *UNESCO International Academy of Education*, (Online), (<http://www.unesco.org/iiep/PDF/Edpol5.pdf>, diakses 28 September 2015).
- ✓ Cubukcu, F. 2010. Student Teachers' Perceptions of Teacher Competence and Their Attributions for Success and Failure in Learning. *The Journal of International Social Research*, 3(10), (Online), (http://www.sosyalarastir-malar.com/cilt3/sayi10pdf/cubukcu_feryal.pdf, diakses 28 September 2015).
- ✓ Irina, A., dan Liliana. 2011. Pedagogical Competences: The Key to Efficient Education. *International Online Journal of Educational Sciences*, 3(2): 411-423, (Online), (http://www.iojes.net/userfiles/Article/IOJES_402.pdf, diakses 28 September 2015).