

Peningkatan Kompetensi Guru Bahasa Inggris di SMP N 10

Padang

Tugas Akhir

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



Oleh:

Rika Julianti

1208920

Pembimbing:

Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd

Administrasi Ilmu Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2014

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

PENINGKATAN KOMPETENSI GURU BAHASA INGGRIS

DI SMP N 10 PADANG

NAMA : RIKA JULIANTI

NIM : 1208920

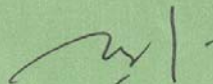
JURUSN : S1 KEDUA ADMINISTRASI PENDIDIKAN

FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN

Padang, Januari 2014

Disetujui Oleh

Pembimbing



Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd
NIP. 19641205 198903 1. 001

LEMBAR PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi S1 Kedua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu
Pendidikan Universitas Negeri Padang

Judul : Peningkatan Kompetensi Guru Bahasa Inggris di SMP N 10
Padang
Nama : Rika Julianti
Nim : 1208920
Program Studi: S1 Kedua
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2014

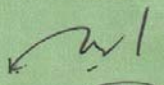
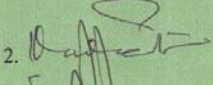
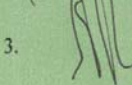
Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd

2. Anggota: Dr. Hadiyanto, M.Ed

3. Anggota: Drs. Irsyad, M.Pd

1. 
2. 
3. 

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat kesehatan dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi setiap umat manusia. Judul dari Tugas Akhir yang penulis paparkan yaitu tentang “Peningkatan Kompetensi Guru Bahasa Inggris di SMP N 10 Padang”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tugas Akhir ini tanpa dorongan semangat dan bantuan dari berbagai pihak, belum tentu penulisan ini dapat terselesaikan. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas akhir ini diantaranya kepada yang terhormat :

- a. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd selaku pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini.
- b. Kepala sekolah SMPN 10 Padang, Staff dan Guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang serta semua pihak-pihak yang secara tidak langsung ikut membantu penulis dalam penulisan Tugas akhir ini.
- c. Dosen dan staff Administrasi Pendidikan yang telah membantu penulis selama minimba ilmu program S1 ke 2 ini.
- d. Ibunda tercinta, Kakak dan Abang yang selalu memberikan semangat dan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan S1 ke 2 ini.
- e. Kawan-kawan sesama S1 Kedua seperti Ni Rosi, Ni Rika, Lina, Epi, Cici, Icin, Ni Eri, Rita dan Bang Dani. Perjuangan kita masih belum berakhir friendz.. Wiz our friendship will be forever.. Keep in Touch All! It is really fun to have friends with the different background like you are.. Gonna miss u all... Finally I want to Shout again “ WE DID IT “

Padang, Februari 2014

Penulis

Abstract

Name : Rika Julianti

Title : The Increase of English Teacher's Competence in SMP N 10 Padang

Supervisor : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd

Teacher Competencies are a set of professional standards which should be owned and developed by a teacher. Teacher has to maintain high standards of personal and professional integrity when carrying out all duties and responsibilities. In order to create an effective and a good performance in teaching, teacher has to have skills and master in teaching competencies. Because the competencies really influence teacher's success in teaching. As a challenge in globalization, the role and the responsibility of teacher in the future will be more complex. So, the teachers really should increase their competencies mastery. To upgrade the teacher's competencies are really needed an education training. In this writing, will more focus on the increase of English Teacher's Competence in SMP N 10 Padang especially for English Teachers. The appropriate education trainings are school internal training, In House Training, Miter School Training, Graduate Training System, and Distance Learning.

Key words: Teacher's competence, Educational Training

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan Tugas Akhir

Halaman Pengesahan

Surat Pernyataan i

Kata Pengantar ii

Abstract ii

Daftar Isi iv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Perumusan Masalah 9

C. Tujuan Penulisan 10

D. Manfaat Penulisan 10

E. Sistematika Penulisan 10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kompetensi 12

1. Pengertian Kompetensi 12

2. Kompetensi Guru 13

B. Pelatihan dan Pendidikan 16

1. Tujuan Pelatihan 18

2 Metode-Metode Pelatihan 20

C. Pengembangan Pada Pelatihan Guru	23
1. Pengembangan Profesi	23
2. Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan	24

BAB III PEMBAHASAN

A. Peningkatan Kompetensi Guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang	23
B. Jenis Pelatihan Yang Dapat Diikuti Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang	29
1. Pelaksanaan MGMP Bahasa Inggris	29
2. Pelatihan In House Training.....	33
3. Pelatihan Kemitraan Sekolah	35
4. Pelatihan Berjenjang dan Pelatihan Khusus.....	37
5. Belajar Jarak Jauh	41
C. Jenis Pelatihan Untuk Meningkatkan Ke IV (Empat) Kompetensi Guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang.....	44
1. Kompetensi Kepribadian.....	44
2. Kompetensi Pedagogik.....	45
3. Kompetensi Profesional	45
4. Kompetensi Sosial.....	47

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	48
---------------------	----

B. Saran	50
----------------	----

Daftar Pustaka

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan suatu organisasi pendidikan, dimana didalamnya terdapat kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi, tata usaha, guru sebagai anggota organisasi, dan peserta didik atau siswa sebagai produk yang akan dikelola untuk dapat mencapai tujuan organisasi pendidikan secara efektif dan efisien dan sesuai harapan oleh suatu organisasi sekolah. Untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan ini, pendidik atau guru memiliki peranan yang sangat penting disamping anggota organisasi pendidikan yang lainnya. Karena seorang guru lah yang secara langsung akan mendidik dan mentransfer ilmunya kepada peserta didik. Selain itu guru dan siswa adalah komponen pendidikan yang sangat penting dimana terlibat langsung dalam proses pelaksanaan pendidikan.

Guru memiliki tanggung jawab agar tercapainya tujuan pembelajaran yaitu kemampuan yang harus dimiliki peserta didik setelah mereka mempelajari bahasan tertentu dalam bidang studi tertentu dalam satu kali pertemuan. Jika guru telah sukses dalam mencapai tujuan pembelajaran maka secara langsung telah ikut menyukseskan tujuan institusional atau tujuan organisasi pendidikan yaitu tujuan yang harus dicapai oleh setiap organisasi pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab besar dalam proses interaksi belajar mengajar yaitu tanggung jawab mendidik dan tanggung jawab pembelajaran. Guru merupakan ujung tombak untuk menciptakan interaksi belajar mengajar yang kondusif. Sebagai ujung

tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi. Majid (2006:6) menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Guru profesional idealnya menguasai 4 (empat) kompetensi atau lebih dikenal dengan standar kompetensi guru. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005), standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dalam empat kompetensi utama yaitu: kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Pertama, kompetensi kepribadian yaitu berkaitan dengan diri pribadi guru. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing siswa. Kepribadian ini akan membedakan antara seorang guru dengan guru lainnya. Guru berkepribadian baik akan menjadi teladan bagi siswa bahkan dapat ditiru oleh siswa.

Menurut Menurut Undang-undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005), kompetensi kepribadian meliputi: (1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; (2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa; (4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri; (5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Kedua, kompetensi pedagogik yakni berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses pembelajaran. Pembelajaran memiliki tiga kegiatan penting yaitu

perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Perencanaan pembelajaran merupakan pedoman dari apa yang akan dilakukan pada pelaksanaan pembelajaran. Perencanaan ini mencakup antara lain materi pembelajaran, alokasi waktu, model pembelajaran, metode pembelajaran, strategi pembelajaran, dan media pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran. Pada kegiatan pelaksanaan pembelajaran berlangsung kegiatan belajar mengajar sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Pada kegiatan evaluasi pembelajaran tampak apakah pelaksanaan pembelajaran efektif dan efisien atau tidak, karena hal ini dapat menentukan baik atau buruk hasil belajar siswa. Dengan penguasaan kompetensi pedagogik guru dapat menjalankan perannya secara optimal sebagai sumber belajar bagi peserta didik, pengelola pembelajaran, fasilitator, demonstrator, motivator, dan evaluasi dalam pembelajaran.

Menurut Undang-undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005), kompetensi pedagogik meliputi: (1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; (2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (3) Mengembangkan kurikulum yang berkaitan dengan bidang pengembangan yang diampu; (4) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik; (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik; (6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; (7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; (8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; (9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran; (10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Ketiga, kompetensi profesional yakni berkaitan dengan keprofesionalan sebagai seorang guru. Guru sebagai unsur manusiawi dalam pendidikan harus benar-benar dapat memahami tugasnya keikhlasan hati guru untuk mengabdikan

diri, mengemban tugas mulia menanamkan nilai-nilai pada anak bangsa dan membentuk manusia Indonesia sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Menurut Undang-undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005), kompetensi profesional meliputi: (1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu; (3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Keempat, Kompetensi sosial yakni berkaitan dengan komunikasi sosial guru baik antara guru dan siswa, guru dengan guru dan guru dengan masyarakat. Komunikasi antara guru dan siswa baik di dalam pembelajaran maupun di luar pembelajaran dapat dilakukan dengan selayaknya. Keakrapan antara guru dan siswa dapat terjalin sesuai dengan bagaimana sepatutnya sehingga istilah guru sebagai orang tua di sekolah memang dapat terlaksana.

Menurut Undang-undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005), kompetensi sosial meliputi: (1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; (2) Berkomunikasi secara efektif, empatif, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat; (3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; (4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Penguasaan empat kompetensi ini menjadi sangat penting bagi guru sebagai bekal karena guru yang berkualitas akan menghasilkan siswa yang berkualitas pula. Namun fenomena yang terjadi di lapangan bertolak belakang dengan apa yang diharapkan. Dari pengamatan penulis terhadap guru bidang studi

Bahasa Inggris di SMPN 10 Padang tahun ajaran 2012-2013 saat melakukan kegiatan praktek lapangan kependidikan yang berlangsung pada semester Juli-Desember 2013. Salah satu masalah yang muncul adalah kurangnya penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh guru. Kurangnya penguasaan kompetensi ini sering menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh guru.

Beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan kurangnya masing-masing kompetensi yang dimiliki oleh guru Bahasa Inggris:

1. Kurangnya Kompetensi Kepribadian.

Kurangnya kompetensi kepribadian guru Bahasa Inggris dapat dilihat dari sikap guru yang terlalu kaku dalam mengajar dan cenderung kurang mau bersikap lebih terbuka dan akrab dengan siswa. Contohnya guru sering menghardik siswa yang tidak memperhatikan pelajaran, guru memasang wajah tidak bersahabat saat siswa datang terlambat dan pakaian yang tidak rapi. Siswa menjadi takut dengan guru dan tidak jarang guru Bahasa Inggris mendapat julukan guru *killer* oleh siswanya. Dengan sikap guru yang demikian siswa menjadi semakin tidak tertarik pada mata pelajaran Bahasa Inggris.

2. Kurangnya kompetensi pedagogik.

Guru Bahasa Inggris tidak memahami kesulitan belajar siswa. Pendekatan, strategi, metode pembelajaran yang digunakan guru Bahasa Inggris banyak yang tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran. Guru tidak mampu merancang media kreatif untuk mendukung pembelajaran agar lebih menarik dan menyenangkan. Guru lebih banyak memberikan materi dengan metode ceramah. Metode tersebut

tidak membuat siswa untuk menjadi aktif dalam berbahasa Inggris karena hanya siswa hanya mendengar dari satu arah tanpa adanya respon dari siswa. Guru Bahasa Inggris juga memilih bahan materi dengan mengerjakan tugas LKS. Didalam LKS terdapat sedikit ringkasan materi dan banyak soal-soal di dalamnya. Guru meminta siswa mengerjakan soal-soal tersebut dengan menjawab pertanyaan berdasarkan rangkuman materi yang sedikit. Siswa banyak tidak paham apa yang mereka harus kerjakan sehingga siswa lebih banyak mencontoh jawaban dari temannya.

Banyak siswa kelas III (tiga) tidak memahami dasar pelajaran Bahasa Inggris yang seharusnya telah dipahami semenjak kelas I (satu). Siswa menjadi tidak suka dengan mata pelajaran Bahasa Inggris karena pembelajaran yang tingkat kesulitannya makin bertambah menjadi sangat sulit bagi siswa. Banyak siswa yang membuat tugas dengan mencotek tugas temannya tanpa memahami tugas tersebut mengenai apa. Guru tidak mampu memotivasi siswa untuk mau belajar, siswa banyak membuat keributan atau melakukan aktivitas lain saat belajar Bahasa Inggris karena merasa jenuh dan tidak bersemangat untuk mengikuti pelajaran tersebut.

3. Kurangnya Kompetensi Profesional

Guru banyak memiliki masalah dalam penggunaan Bahasa Inggris. Guru Bahasa Inggris lebih banyak menggunakan Bahasa Indonesia dan menggunakan bahasa daerah dalam proses belajar mengajar. Guru Bahasa Inggris kurang dalam mempraktekan Bahasa Inggris. Guru Bahasa Inggris tidak menguasai bagaimana

pengucapan kosakata Bahasa Inggris yang benar. Guru banyak salah dalam pengucapan (*pronunciation*) dalam Bahasa Inggris. Hal ini akan berakibat fatal nantinya bagi pemahaman siswa. Contohnya saja “*because*”, guru mengucapkan “*becaus*” padahal seharusnya “*bicos*”. Kesalahan dalam pengucapan kosakata akan mempengaruhi arti dan makna kata tersebut contohnya *Pepper*(merica) yang seharusnya dibaca ‘*pepe*, guru membacanya ‘*pei*pe yang seharusnya diucapkan untuk *Paper* (kertas).

4. Kurangnya Kompetensi Sosial

Guru kurang peduli dengan masalah sosial siswa, misalnya hubungan sesama teman, hubungan siswa dengan orang tua, dan hubungan siswa dengan guru dan sekolah. Guru sulit memahami watak siswa karena banyak guru yang menjaga *image* di depan siswa dan terbentuk *gap* antara siswa dan guru. Siswa merasa takut kepada guru dan tidak *relax* dalam menerima materi pelajaran yang diberikan karena hubungan sosial yang tercipta antara mereka kurang baik.

Berdasarkan fenomena dan masalah yang muncul diatas secara tidak langsung akan mempengaruhi mutu sekolah. Mutu pendidikan merupakan tolok ukur keberhasilan sebuah proses pendidikan yang bisa dirasakan oleh masyarakat mulai dari *input* (masukan), proses pendidikan yang terjadi, hingga *output* (produk keluaran) dari sebuah proses pendidikan. Karena untuk tumbuh dan berkembangnya mutu suatu organisasi pendidikan sangat tergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya. Guru sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas peserta

didik yang dihasilkan di organisasi sekolah tersebut. Secanggih apapun sarana dan prasarana yang dimiliki suatu sekolah tanpa didukung oleh kinerja guru dan siswa dalam memanfaatkan sarana dan prasarana tersebut, maka sekolah tersebut tidak akan berkembang dengan baik.

Guru sebagai anggota organisasi sekolah merupakan penggerak yang penting dalam menghasilkan *output* yang berkualitas. *Output* disini adalah siswa. Jika kualitas guru tidak bagus maka tujuan yang diharapkan untuk meningkatkan mutu sekolah dan kualitas siswa yang bagus tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien. Jadi, guru yang mendidik itu diharapkan merupakan guru yang profesional yang seharusnya berkualifikasi akademik, berkompeten, bersertifikat, dan mampu mewujudkan tujuan pendidikan. Guru profesional bukan hanya guru yang sudah memiliki sertifikat dan kualifikasi akademik atau guru yang sudah sertifikasi saja tetapi harus didukung oleh kompeten dan mampu untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Mengingat tugas guru begitu berat maka perlunya guru untuk selalu di-*update* pengetahuan, wawasan, keterampilannya menuju kepada pengembangan profesi yang diharapkan. Menurut Suryadi (2001), telah ditemukan di berbagai studi bahwa mutu guru secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan. Lebih lanjut, guru yang bermutu mampu membelajarkan siswa secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan.

Secara rinci diungkap Suyanto (2001), bahwa selama kemampuan profesional guru belum bisa mencapai tataran ideal guru bersangkutan harus

mendapatkan pelatihan yang terus menerus. Dalam era globalisasi seperti sekarang semua ilmu pengetahuan cepat usang. Apalagi kalau guru tidak di-*training* dan tidak bisa memperoleh akses informasi yang baru dan jika itu terjadi maka guru akan ketinggalan

Disinilah pelatihan dan pendidikan memiliki peranan yang sangat penting, jika terdapat kekurangmampuan guru yang mencakup ilmu pengetahuan (*knowledge*) serta keterampilan (*skill*) guru untuk menjadi guru profesional, maka dalam organisasi pendidikan tersebut perlu mengadakan suatu pembinaan dan pengembangan yang mencakup didalamnya pendidikan dan pelatihan guru. Adapun fungsi dari pelatihan itu sendiri adalah membantu guru atau pendidik dalam peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan, wawasan dan keterampilan mengajar guru sehingga guru memiliki ke empat kompetensi guru profesional.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran guru dan memiliki hubungan sangat erat dengan pencapaian tujuan suatu organisasi pendidikan, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan kompetensi Guru Bahasa Inggris di SMP N 10 Padang.

B. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan dibahas dalam tugas akhir ini adalah :

Bagaimanakah cara untuk meningkatkan kompetensi guru Bahasa Inggris di SMP N 10 Padang?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka maksud dan tujuan dari penulisan ini adalah:

Untuk mendapatkan informasi tentang upaya peningkatan kompetensi guru Bahasa Inggris di SMP N 10 Padang.

D. Manfaat Penulisan

Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berarti yaitu:

Dapat memberikan pengetahuan bagi pengawas, kepala sekolah dan guru terutama guru Bahasa Inggris, bahwa pelatihan dan pendidikan itu merupakan salah satu upaya yang penting untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran guru.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan tugas akhir ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab ini merupakan uraian tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan ditulis teori teori yang mendukung penulisan Tugas Akhir ini.

BAB III PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai cara meningkatkan kompetensi pembelajaran Guru Bahasa Inggris Di SMP N 10 Padang serta jenis- jenis pendidikan dan pelatihan yang perlu diikuti guru bahasa Inggris untuk meningkatkan kompetensi pembelajaran guru Bahasa Inggris di SMP N 10 Padang.

BAB IV PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran berdasarkan hasil hasil pembahasan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Beberapa pendapat para ahli yang mengemukakan pengertian kompetensi yakni sebagai berikut:

Menurut Usman (dalam Kunandar, 2009:51) Kompetensi adalah:

Suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Pengertian ini mengandung makna bahwa kompetensi itu dapat digunakan dalam dua konteks, yaitu: pertama, sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan yang diamati. Kedua, sebagai konsep yang mencakup konsep-konsep kognitif, afektif dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh.

Menurut Piet dan Ida Sahertian (dalam Kunandar, 2009:52) kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang bersifat kognitif, afektif dan performen. Sedangkan menurut McAshan (dalam Kunandar, 2009:52), Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Gilley dan England (dalam Martinis, 2010:2) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang sehingga membolehkannya untuk mengisi satu peran. Kompetensi juga merupakan pengetahuan dan keterampilan yang menjadi kunci untuk menghasilkan *output* dari suatu pelatihan dan pengembangan peran mereka. Menurut Wibowo (2007:324), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pengertian kompetensi menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotorik dalam melakukan suatu peran dalam kehidupannya guna menghasilkan *output* sesuai dengan tingkat perkembangan ketiga aspek tersebut.

2. Kompetensi Guru

Menurut Sarimaya (2008:17), kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai dan diwujudkan oleh guru untuk melaksanakan keprofesionalnya. Sedangkan Kunandar (2009:55) mengemukakan kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan yang

harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.

Gordon (dalam Kunandar, 2009:53) merinci beberapa aspek atau ranah yang ada dalam konsep kompetensi, yakni:

(1) pengetahuan (knowledge) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya; (2) pemahaman (understanding) yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu, misalnya seorang guru yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien; (3) kemampuan (skill), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya kemampuan guru dalam memilih dan membuat alat peraga sederhana untuk memberi kemudahan belajar kepada peserta didik; (4) nilai (value), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, misalnya standar perilaku guru dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain); (5) sikap (attitude); yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya; (6) minat (interest), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Kompetensi yang dimiliki guru dapat dikatakan sebagai stimulus yang akan menimbulkan respon pada diri siswa. Dalam Sarimaya (2008:18-22) jenis kompetensi guru beserta subkompetensi dan indikator esensialnya diuraikan Dalam Undang-undang No 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yakni sebagai berikut:

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

b. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Dari kajian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan kompetensi guru adalah seperangkat kemampuan yang selayaknya dimiliki atau dikembangkan oleh seorang guru agar dapat melaksanakan profesinya secara profesional dan

menghasilkan kinerja yang tepat dan efektif. Hal ini akan sangat memberi pengaruh terhadap keberhasilan guru dalam membina dan mendidik peserta didiknya.

B. Pelatihan dan Pendidikan

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *intellectual skill*, *social skill*, *managerial skill* dan lain-lain.

Pelatihan baik diberikan kepada pendidik baru sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya maupun bagi pendidik yang sudah lama mengajar dan berpengalaman untuk memenuhi tuntutan dari tugas-tugasnya sekarang. Istilah pendidikan dan pelatihan sering disingkat dengan DIKLAT (Pendidikan dan Pelatihan) sedangkan unit yang mengelolanya disebut UDIKLAT (Unit Pendidikan dan Pelatihan). Menurut Handoko (2011), Pelatihan adalah upaya untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci, rutin.

Definisi Pendidikan dan Pelatihan menurut Flippo (1990):

Suatu latihan yang berhubungan dengan penambahan pengetahuan dan kecakapan untuk melaksanakan suatu jenis pekerjaan tertentu dan beban mana jenis pekerjaan tersebut terdapat, sedangkan pendidikan berhubungan dengan penambahan pengetahuan dan pengertian umum dari seluruh

lingkungan kita, beban yang penting untuk pendidikan adalah pada sistem sekolah formal.

Menurut Jeffrey A. Mello (dalam Wibowo, 2007:442) ada 5 faktor penyebab diperlukan pelatihan yaitu:

1. Perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat keausan keterampilan. Agar tetap kompetitif, organisasi perlu melanjutkan pelatihan bagi sumber daya manusianya dalam menggunakan teknologi terbaik dan mutakhir yang tersedia. Mengelola lingkungan yang bergerak cepat atau *turbulent* seperti ini menciptakan kebutuhan pembelajaran berkelanjutan bagi manajer.
2. Desain ulang pekerjaan dalam pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab lebih luas memerlukan sumber daya manusia memperkirakan lebih banyak tanggung jawab, melakukan inisiatif, dan pengembangan lebih lanjut keterampilan interpersonal untuk menjamin kinerja dan keberhasilan mereka. Sumber daya manusia perlu mendapatkan keterampilan lebih luas dan diberikan bantuan dengan peluang pengembangan melalui kerja sama kelompok, kolaborasi, manajemen konflik.
3. Merger dan akuisisi telah meningkat pesat. Aktivitas ini mengintegrasikan sumber daya manusia dalam satu organisasi ke dalam organisasi lainnya yang mempunyai budaya yang sangat berbeda. Ketika hasil finansial dan kinerja dari aktivitas merger dan akuisisi lebih rendah dari rencana, biasanya alasannya terletak pada sistem sumber daya manusia daripada sistem manajemen operasional atau finansial.

4. Sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja (*employeer*) ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar daripada periode sebelumnya. Dengan loyalitas lebih rendah pada pemberi kerja tertentu dan lebih pada karier sumber daya manusia sendiri, lebih banyak waktu harus dikeluarkan dalam mengintegrasikan sumber daya manusia baru ke dalam tempat pekerjaan.

5. Globalisasi operasi bisnis memerlukan manajer mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan perbedaan bahasa dan budaya.

1. Tujuan Pelatihan

Setiap kegiatan mempunyai tujuan tertentu, demikian juga halnya dengan pelatihan yang diselenggarakan oleh suatu organisasi atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah. Secara umum dapat disebutkan tujuan umum pelatihan adalah:

- a. Mengembangkan pengetahuan sehingga dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Mengembangkan pengetahuan, sehingga, menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman dan manajemen pimpinan.
- c. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.

Setiap pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang berbeda - beda menurut Wursanto (1996), bahwa pendidikan dan latihan memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Menambah pengetahuan pegawai
- b. Menambah keterampilan pegawai
- c. Mengubah dan membentuk sikap pegawai
- d. Mengembangkan keahlian pegawai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan efektif
- e. Mengembangkan semangat, kemauan dan kesenangan kerja pegawai
- f. Mempermudah pengawasan terhadap pegawai
- g. Mempertinggi stabilitas pegawai

Menurut Manulang (1981), tujuan pelatihan (*training*) adalah:

- a. Agar supaya masing-masing pengikut latihan dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efisien.
- b. Agar supaya pengawasan lebih sedikit. Bila bawahan mendapat pelatihan khusus dalam melaksanakan tugasnya, maka sedikit kemungkinan ia membuat kesalahan bila kesalahan yang dibuat bawahan sedikit, maka tidak perlu banyak waktu yang disediakan pimpinan untuk pengawasannya.
- c. Agar supaya pengikut latihan dapat lebih cepat berkembang.
- d. Untuk menstabilisasikan atau mengurangi *Labour Turn Over*.

Tujuan utama program latihan dan pengembangan karyawan menurut Handoko (2011) yaitu: untuk menutup gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang ditetapkan.

Dari tujuan-tujuan diatas jelaslah tujuan umum pelatihan (*Training*) adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan

kerja tertentu serta memperbaiki moral untuk kebutuhan sekarang guna meningkatkan produktivitas. Sedangkan bagi pendidik, pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi pembelajaran.

2. Metode-Metode Pelatihan

Menurut Malthis (2002) ada 2 (dua) metode-metode dan pelaksanaan pelatihan yaitu:

1. Pelatihan pada pekerjaan

Pelatihan pada pekerjaan adalah pelatihan yang dilakukan di lokasi kerja dengan cara langsung belajar sambil bekerja menggunakan peralatan perusahaan dan biasanya bersifat keterampilan.

2. Pelatihan di luar pekerjaan

Pelatihan di luar pekerjaan adalah pelatihan yang dilakukan di luar lokasi kerja dengan menggunakan instruktur dari luar. Pelatihan di luar pekerjaan ini dilakukan karena tempat atau sarana pelatihan internal terbatas atau pun waktunya tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan.

Handoko (2011) mengelompokkan pelatihan dan pendidikan sebagai berikut:

a. Metode Praktis (On The Job Training)

Merupakan metode pendidikan dan pelatihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan bimbingan seorang pelatih yang berpengalaman. Metode digunakan adalah:

1. Rotasi Jabatan

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.

2. Latihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

3. Magang

Merupakan proses belajar seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.

4. Coaching

Atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

5. Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.

b. Metode Simulasi Kasus (Off The Job Training)

Metode-metode simulasi yang paling umum digunakan antara lain:

1. Metode Studi Kasus

Karyawan yang terlibat diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif. Dengan metode kasus karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.

2. Role Playing

Peserta ditugaskan untuk memerankan individu tertentu yang digambarkan dalam suatu episode dan diminta untuk menanggapi peserta pada kemampuan peserta dalam memainkan peranan sesuai dengan yang ditugaskan kepadanya.

3. Bussines Game

Merupakan suatu pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan kehidupan bisnis nyata biasanya dilakukan dengan bantuan komputer untuk mengerjakan perhitungan-perhitungan yang diperlukan. Tujuannya adalah untuk melati para karyawan dalam mengambil keputusan cara mengelola operasi-operasi perusahaan.

4. Vestibule Training

Latihan diberikan oleh pelatih-pelatih khusus dengan tempat pelaksanaan dalam rangka ruangan yang tidak bisa terganggu sehingga karyawan bisa terfokus dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Latihan Laboratorium

Metode ini merupakan suatu bentuk latihan kelompok untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi dan untuk mengembangkan berbagai bagi tanggung jawab pekerjaan waktu yang akan datang.

6. Program-program Pengembangan Eksekutif

Program ini biasanya diselenggarakan di Universitas atau lembaga-lembaga pendidiakn lainnya. Perusahaan bisa mengirim para karyawannya untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan atau bekerja sama dengan suatu

lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan secara khusus suatu bentuk penataran, pendidikan atau latihan sesuai kebutuhan perusahaan.

Jenis metode pendidikan menurut Pasaribu (1983) yaitu : Ceramah, ceramah dengan tanya jawab, diskusi kelompok, permainan peran (role playing), permainan, simulasi (peniruan), studi kasus, pemecahan masalah, brainstorming, diskusi panel, seminar, tutorial, lokakarya, demonstrasi, kunjungan ke lapangan, kerja lapangan, programmed instruction, metode resitasi, simposium, team teaching. Pendapat tersebut hanya mengemukakan cara penyampaian bahan pengajaran kepada sasaran pendidikan dan itu hanya teori. Adapun hasil dari metode tersebut masih tergantung pada faktor lain yaitu pribadi pengajar yang menggunakan metode tersebut. Bagaimanapun modernnya metode pengajaran, di dalam proses belajar mengajar tidak terlepas dari metode ceramah/kuliah.

C. Pengembangan Pada Pelatihan Guru

1. Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Maister (1997) mengemukakan bahwa profesionalisme bukan sekadar memiliki pengetahuan, teknologi dan manajemen tetapi memiliki keterampilan tinggi, memiliki tingkah laku yang dipersyaratkan.

Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekatkan guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai.

2.Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan

Peningkatan mutu guru yang dilakukan tidak akan lepas dari peningkatan kompetensi guru dan harus sesuai dengan sistem standarisasi guru di tiap-tiap jenis dan jenjang pendidikan sekolah (standar kompetensi). Tujuan dikembangkan standar kompetensi guru adalah untuk menetapkan suatu ukuran kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai oleh seorang guru agar profesional dalam merencanakan dan mengelola proses pembelajaran di sekolah (Suwondo: 2003).

Lebih lanjut dijelaskan bahwa pengembangan kompetensi menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Mengacu kepada tuntutan kebutuhan pengembangan iptek; misalnya kemampuan mengakses, memilih, dan menilai dan mengolah informasi, kemampuan dalam mengatasi situasi yang serba tidak pasti dan searah dengan visi dan misi pembangunan pendidikan nasional;

- b. Mengacu kepada kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dalam bidang pendidikan umum penyelenggaraan pendidikan;
- c. Mengacu kepada kurikulum yang berlaku, yaitu kemampuan yang harus dimiliki oleh guru untuk membantu siswa mencapai kompetensi yang dituntut oleh kurikulum;
- d. Harus dapat diukur (*measurable*) atau dapat ditunjukkan (*demonstrable*) dengan indikator tertentu;
- e. Substansi materi secara akademik dapat dipertanggungjawabkan dan dapat menunjukkan kinerja guru yang berkualitas dan terukur;
- f. Dapat ditingkatkan kemampuan pengetahuan dan wawasan guru.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Peningkatan Kompetensi Guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang

Guru Bahasa Inggris yang ada di SMP N 10 Padang berjumlah 6 orang yang terdiri dari 5 guru PNS dan 1 guru Honorer. Tetapi tidak semua yang pernah menerima pelatihan. Cuma terdapat 2 guru yang telah menerima pelatihan. Pelatihan yang diikuti adalah Pelatihan guru mata pelajaran SMP dan Evaluasi Diri Sekolah (EDS) dapat dilihat pada lampiran. Pelatihan itu pun tidak berlanjut dari tahun pelatihan dilakukan ke tahun berikutnya. Sehingga ilmu yang didapat pun terhenti dan tidak mendapatkan kemajuan yang sesuai dengan perkembangan zaman globalisasi. Pelatihan guru mata pelajaran Bahasa Inggris SMP yang diikuti salah satu guru bidang studi pun sudah sangat lama yaitu pada tahun 2000. Itu artinya sudah 13 tahun yang lalu tanpa adanya perubahan dan peningkatan yang signifikan.

Dari jumlah guru Bahasa Inggris di SMP N 10 Padang ini, guru Bahasa Inggris sebaiknya mampu untuk mencari cara dan langkah untuk meningkatkan kompetensi mereka, baik itu berupa pelatihan eksternal maupun pelatihan internal antara guru bidang studi Bahasa Inggris yaitu berupa diskusi kelompok antar guru bidang studi Bahasa Inggris SMP N 10 Padang, berbagi ilmu pengetahuan yang mereka miliki untuk meningkatkan kompetensi mereka dan untuk meningkatkan mutu pendidikan sehingga tujuan dari SMP N 10 Padang dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Seperti yang telah dipaparkan pada latar belakang penulisan Tugas Akhir ini, Guru Bahasa Inggris di SMP N 10 Padang masih banyak yang memiliki kekurangan, baik itu dalam kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial maupun kompetensi profesional. Hal ini lebih banyak didasarkan pada kesadaran guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang yang kurang untuk meningkatkan kompetensi mereka. Jadi, mereka seharusnya lebih memahami terlebih dahulu bahwa mereka merupakan sumber tauladan bagi perkembangan perilaku peserta didik, karena tugas utama mereka adalah mendidik. Dalam mendidik memerlukan suatu teknik yang tepat dalam upaya mempengaruhi peserta didik untuk mendapatkan bekal perilaku dan sikap yang baik. Sementara mengajar juga merupakan tugas manajerial mereka dimana dalam proses ini memerlukan suatu perencanaan yang baik, mulai dari persiapan membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, pemilihan materi yang tepat, pengorganisasian kelas, melakukan pengendalian berupa pemberian tes sebagai suatu alat evaluasi terhadap keberhasilan peserta didik dalam menerima pelajaran sesuai dengan pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Mereka berperan langsung sebagai manajer yang melakukan perencanaan, pengorganisasian serta pengawasan terhadap pelaksanaan program pembelajaran yang sudah ditetapkan.

Jadi, sudah tentu guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang sebagai sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan harus melakukan peningkatan kompetensi diri mereka, sehingga mampu membawa perubahan besar terhadap perkembangan peserta didik di SMP N 10 Padang.

Siswa sulit memahami materi yang diajarkan oleh guru dan keberhasilan dalam pembelajaran Bahasa Inggris pun terhambat. Karena dalam kegiatan pembelajaran di kelas guru bidang studi Bahasa Inggris di SMP N 10 Padang cenderung menggunakan sistem yang konvensional yaitu metode ceramah dan pemberian tugas.

Satu upaya yang perlu diperhatikan guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang adalah diperlukannya suatu *action progress* yang mampu meningkatkan motivasi dan kreatifitas mereka dalam melakukan proses pembelajaran di kelas. Sehingga dalam ada kemajuan yang bagus terhadap kemampuan siswa berbahasa Inggris dari pada sekedar mengejar nilai yang tinggi tetapi tidak dapat mempraktekan Bahasa Inggris tersebut. Disini guru Bahasa Inggris memiliki pengaruh yang besar terhadap *out put* peserta didik yang diajar. Dengan kata lain, Guru Bahasa Inggris di SMP N 10 Padang perlu meningkatkan kompetensinya baik itu kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Kompetensi yang dimiliki guru dapat dikatakan sebagai stimulus yang akan menimbulkan respon pada diri siswa. Salah satu upaya yang dapat dilakukan guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang untuk meningkatkan kompetensi guru Bahasa Inggris adalah pelatihan baik itu berupa seminar guru, penataran, atau penyuluhan.

Seharusnya guru Bahasa Inggris harus lebih aktif untuk mencari referensi dan cara pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman. Guru Bahasa Inggris harus melakukan inovasi dan mengembangkan kreatifitasnya untuk meningkatkan kinerja dan kompetensinya. Idealnya, guru minimal satu kali dalam

lima tahun mengikuti program penyegaran atau kompetensi. Hal ini didasarkan pada dua hal yaitu:

1. Agar mereka dapat mengikuti perkembangan IPTEK yang demikian cepat.
2. Untuk memberikan kesempatan kepada yang bersangkutan agar dapat memenuhi persyaratan angka kredit kenaikan pangkat atau jabatan.

Pelaksanaan pelatihan guru di SMP N 10 Padang berdasarkan visinya yaitu:

1. Peningkatan mutu akademis
2. Unggul dalam bidang disiplin sekolah
3. Unggul dalam bidang imtaq

B. Jenis Pelatihan yang dapat diikuti untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang.

1. Pelaksanaan MGMP Bahasa Inggris

MGMP yang dimaksud adalah pelatihan yang dilakukan oleh sekelompok guru-guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang berupa diskusi belajar kelompok yang dipimpin oleh seorang guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang yang dilaksanakan masih dalam lingkungan SMP N 10 Padang. Pelatihan ini termasuk kedalam pelatihan pada pekerjaan karena pelatihan ini dilakukan di lokasi kerja.

Langkah pertama guru-guru Bahasa Inggris terlebih dahulu mau untuk menerima pelatihan. Mereka membentuk kelompok belajar kecil, guru Bahasa

Inggris di SMP N 10 Padang yang berjumlah 6 orang akan lebih mudah untuk membentuk kelompok tersebut. Guru- guru terlebih dahulu meminta izin untuk mengadakan kelompok pelatihan tersebut kepada Kepala Sekolah. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan dukungan dari Kepala Sekolah, sehingga jika terdapat kekurangan sarana prasarana yang dapat mendukung kelompok belajar Guru- guru Bahasa Inggris ini dapat ditanggulangi. Kepala Sekolah SMP N 10 Padang memiliki kewajiban untuk memberikan pelatihan kepada guru gurunya guna meningkatkan mutu akademis.

Pelatihan biasanya dikelola oleh komite yang ditunjuk di sekolah untuk memilih guru yang pantas untuk diberikan dan diikutsertakan dalam mengikuti pelatihan yang ada. Biasanya pelatihan ini dilaksanakan diluar jam mengajar guru dan tidak bertempat di sekolah. Setiap guru memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pelatihan karena dalam hal ini guru dari berbagai bidang studi berhak untuk mengikuti pelatihan disesuaikan dengan bidang studi yang mereka ajar, dan sudah memenuhi syarat-syarat tertentu.

Tetapi karena kelompok belajar guru Bahasa Inggris ini dibuat disekolah maka pelatihan ini lebih bersifat Internal yang tidak memerlukan surat izin mengikuti pelatihan dari Kepala Sekolah seperti Pelatihan yang diadakan oleh dinas tertentu yang berupa seminar, penyuluhan, maupun DIKLAT .

Dalam pelaksanaan Pelatihan Internal di Sekolah ini, kelompok Guru-guru Bahasa Inggris terlebih dahulu menentukan ketua kelompok yang berfungsi sebagai memimpin kelompok belajar yang dibentuk. Selain sebagai pemimpin,

ketua kelompok ini diharapkan juga dapat mengelola proses pelatihan dalam kelompok kerja guru-guru Bahasa Inggris ini.

Faktor yang penting untuk memilih ketua kelompok adalah :

1. Guru yang lebih senior yang telah memiliki banyak pengalaman dalam mengajar Bahasa Inggris, dan memiliki ilmu pengetahuan dari pelatihan.
2. Guru yang tegas dan cukup disegani, dengan begini akan lebih mudah untuk mengelola dan mengumpulkan anggota kelompok.
3. Guru yang memiliki kemauan untuk menjadi ketua dan pemimpin, karena dengan memiliki kemauan ini guru yang dipilih akan lebih serius dalam memimpin.

Setelah memilih ketua kelompok, guru-guru Bahasa Inggris harus menentukan tujuan mereka membentuk kelompok belajar. Dengan adanya tujuan yang jelas mereka akan lebih serius untuk menjalankan kelompok belajar. Setelah memahami tujuan dibentuk kelompok belajar, guru-guru Bahasa Inggris mulai menentukan jadwal kapan mereka dapat berkumpul untuk dapat melaksanakan kelompok belajar Bahasa Inggris. Guru - guru itu sebaiknya menyesuaikan jadwal mengajar mereka terlebih dahulu. Dimana mereka dapat berkumpul dan berdiskusi. Jadwal kelompok belajar guru Bahasa Inggris dapat dibagi menjadi

1. Semester

Ketua memiliki Awal atau akhir semester. Disini mereka dapat mendiskusikan program semester yang akan dilaksanakan. Materi-materi apa yang akan diajarkan selama satu semester.

2. Bulanan

Jadwal yang dipilih sebaiknya akhir bulan. Karena disini berguna untuk mendiskusikan kegiatan bulanan, perencanaan pembelajaran, materi ajar, media dan sebagainya.

3. Mingguan

Jadwal yang dipilih sebaiknya akhir minggu atau hari Sabtu. Karena hari Sabtu, guru dapat mempersiapkan materi yang akan mereka ajar pada seminggu berikutnya. Pada jadwal ini mereka dapat mendiskusikan metode ajar yang sesuai dengan materi yang akan diajarkan.

Dengan adanya *sharing* antar guru diharapkan adanya suatu pembaharuan dan metode yang tidak membosankan sehingga pelajaran Bahasa Inggris dapat disukai oleh siswa. Guru juga dapat mempraktekan langsung Bahasa Inggrisnya dengan sesama guru bidang studi Bahasa Inggris. Dengan begitu Bahasa Inggris itu akan menjadi lebih aktif, bukan pasif sekedar memahami teori yang ada tanpa mampu mempraktekannya. Guru bisa saling koreksi, jika ada guru yang salah mengucapkan kosakata, atau mengingatkan seandainya ada guru Bahasa Inggris lain yang lupa arti atau lupa bagaimana mengucapkan Bahasa Inggrisnya.

Guru-guru Bahasa Inggris ini juga dapat saling memberi masukan seandainya ada seorang guru yang mengalami kesulitan dalam materi yang akan diajarkan. Selain itu, mereka juga dapat mendiskusikan bagaimana menghadapi karakter siswa yang bermacam-macam dan bagaimana untuk memotivasi siswa mereka untuk mau belajar Bahasa Inggris. Sehingga Bahasa Inggris, tidak lagi dianggap sebagai pelajaran yang sulit bagi siswa. Karena guru-guru yang saling bekerjasama, dari guru kelas VII, VIII, IX akan terciptanya korelasi yang baik. Siswa tidak akan mengalami kebingungan karena adanya pergantian antara guru Bahasa Inggris yang satu dengan guru Bahasa Inggris yang lain saat mereka naik dari kelas VII ke VIII, VIII ke IX. Karena guru memiliki metode ajar yang sama. Sehingga siswa akan lebih memahami Bahasa Inggris dari *Basic*, *intermediate* hingga *advance*. Jika siswa telah paham *Basic* Bahasa Inggris, berikut mereka tidak akan mengalami kesulitan lagi dalam memahami kelanjutannya.

Jadi, dengan diadakannya kelompok belajar guru Bahasa Inggris ini akan sangat memberi manfaat tidak hanya untuk guru sendiri tapi juga untuk sekolah. Guru akan dapat mengembangkan kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional mereka.

2. Pelatihan *In House Training*

Pelatihan *In House Training* sedikit berbeda dengan pelatihan Internal di sekolah. Dimana Pelatihan dalam bentuk *In House Training* yang biasa disingkat IHT merupakan pelatihan yang dilaksanakan secara Internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan.

Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi kepada guru lain yang belum memiliki kompetensi. Dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.

Jadi, disini guru-guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang dikumpulkan untuk diberikan pelatihan oleh seorang *Trainer* yang datang ke sekolah untuk memberikan pelatihan khusus. Atau bisa juga dengan mengadakan MGMP Bahasa Inggris, yang diadakan tidak hanya oleh guru-guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang, tetapi meliputi beberapa guru bidang studi Bahasa Inggris dari SMP N lain yang se-Kecamatan. Kemudian memilih sekolah yang disetujui secara bersama-sama dan bersedia menyiapkan tempat, peralatan dan mendatangkan *Trainer* untuk memberikan pelatihan sesuai dengan bidang studi Bahasa Inggris. Pelatihan ini juga termasuk pelatihan dalam pekerjaan atau *On the job Training*.

Manfaat diadakannya *In House Training*, diantaranya:

- a. Meningkatkan kompetensi guru Bahasa Inggris, tidak hanya guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang, tetapi juga guru SMP N lain yang ikut berperan serta dalam *In House Training* ini. Karena materi yang akan dijelaskan akan lebih spesifik, sehingga hasil yang diharapkan dalam pelatihan ini akan lebih maksimal.
- b. Menciptakan Interaksi yang baik antar peserta *In House Training*. Jadi sini, guru-guru Bahasa Inggris dapat bertukar informasi dan

pengetahuan dengan guru-guru Bahasa Inggris yang lain demi meningkatkan kompetensi Profesional mereka. Selain itu secara tidak langsung kompetensi sosial antara guru-guru Bahasa Inggris telah tercipta dengan baik. Guru-guru tersebut juga telah menjalin silaturahmi dan menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan.

- c. Meningkatkan motivasi guru-guru Bahasa Inggris untuk belajar, sehingga *Long Life Education* dapat diwujudkan. Pelatihan ini juga akan menumbuhkan rasa ingin tahu, dan keinginan belajar dalam diri guru-guru Bahasa Inggris. Sehingga jika ada guru Bahasa Inggris yang mendapat permasalahan dalam mengajar Bahasa Inggris, dapat mencari solusi secara bersama-sama dengan kemungkinan solusi yang baik.

3. Pelatihan Kemitraan sekolah.

Jenis pelatihan lain yang dapat diikuti oleh guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang adalah pelatihan kemitraan sekolah. Melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan bekerjasama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu. Pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah. Pembinaan melalui mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra dapat dimanfaatkan oleh guru yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Artinya SMP N 10 Padang bekerja sama dengan lembaga tertentu atau sekolah lain yang baik itu sekolah dalam negeri maupun luar negeri. Dengan

adanya sekolah mitra tersebut, masing-masing sekolah dapat saling berbagi informasi. Dan hal ini akan sangat membantu untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, dan meningkatkan kompetensi guru.

Untuk peningkatan guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang, ada baiknya SMP N 10 Padang menjalin kemitraan dan kerjasama dengan sekolah dan lembaga pendidikan di luar negeri. Karena beberapa tahun terakhir sudah mulai banyak sekolah di Padang yang telah menjalin kerjasama dengan sekolah dan lembaga pendidikan di luar negeri terutama Australia. Program sekolah mitra bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan dan saling tukar keterampilan dalam pembelajaran. Dengan adanya sekolah mitra dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan dan memperkenalkan budaya dan sistem pendidikan masing-masing negara. Diharapkan guru dari SMP N 10 Padang yang akan mengadakan kerjasama sudah mampu memanfaatkan teknologi pendidikan. Kalau tidak sebaiknya guru-guru tersebut mengikuti pelatihan mengenai teknologi pendidikan. Karena hal ini sangat bermanfaat. Setelah guru mengikuti pelatihan internetpendidikan, pelatihan media pengajaran, sekolah siap menjalin kerjasama dengan sekolah mitra dari luar negeri. Hal itu merupakan persiapan kemampuan dan kompetensi guru Bahasa Inggris saat kerjasama berlangsung.

Dalam menjalin kerjasama dengan sekolah mitra perlu persiapan dalam bidang ITC dengan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan atau Diklat guru, bidang Media Pengajaran Berbasis Multimedia, Membangun Webblog dan Websites Sekolah dan Pendidikan. Dengan pelatihan tersebut dalam kerjasama berjalan

lancar, sehingga guru antar dua sekolah dapat berkomunikasi dengan baik tanpa ada kendala jarak. Dengan adanya kemitraan sekolah ini, guru Bahasa Inggris dapat mempraktekan Bahasa Inggrisnya dan meningkatkan kemampuan dalam IPTEK serta menjalin hubungan sosial yang baik dengan sekolah mitra.

4. Pelatihan Berjenjang dan Pelatihan Khusus

Pelatihan jenis ini dilaksanakan di P4TK dan atau LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus (spesialisasi) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu. Seandainya ada kebutuhan dalam bidang studi Bahasa Inggris, maka kepala sekolah SMP N 10 Padang, akan menunjuk salah satu guru yang memenuhi syarat tertentu untuk dapat mengikuti pelatihan berjenjang ini. Pelatihan berjenjang ini juga berfungsi untuk meningkatkan kemampuan guru sehingga dipenuhi persyaratan suatu pangkat atau jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pelatihan ini biasanya merupakan pelatihan diluar pekerjaan karena biasanya dilakukan diluar lokasi kerja dan menggunakan instruktur dari luar.

Dalam mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan berjenjang atau pelatihan khusus, terdapat tiga pihak yang perlu dilibatkan yaitu:

- a. Satuan organisasi (sekolah atau dinas pendidikan) yang mengelola sumber daya manusia yang bertugas mengidentifikasi kebutuhan organisasi secara keseluruhan, baik untuk kepentingan sekarang maupun dalam kerangka mempersiapkan tantangan masa depan.
- b. Para kepala sekolah, karena bagaimanapun mereka merupakan orang-orang yang paling bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan satuan-satuan kerja yang dipimpinnya. Dengan demikian, mereka dianggap orang yang paling mengetahui jenis kebutuhan pelatihan yang diperlukan.
- c. Guru yang bersangkutan, banyak sekolah yang memberikan kesempatan kepada para gurunya untuk mencalonkan diri sendiri mengikuti program pelatihan tertentu. Titik tolak pemberian kesempatan ini ialah bahwa para guru yang sudah matang secara intelektual memiliki kecenderungan untuk menyadari kelemahan-kelemahan yang masih terdapat dalam dirinya, sehingga membutuhkan adanya usaha pembelajaran.

Ketentuan umum sekolah dalam pelatihan mempunyai pedoman sehingga berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh sekolah dalam pencapaian tujuan dan memberikan keuntungan yang diharapkan tidak hanya untuk sekolah tetapi juga untuk guru yang bersangkutan yang menerima pelatihan.

Pelatihan berjenjang ini dimaksudkan untuk mengadakan pelatihan yang integral dan berkesinambungan. Karena jika pelatihan yang diadakan seinstens apapun selama kurang integral dan berkesinambungan akan terjadi keterputusan

pemahaman di tengah jalan. Disebabkan tidak adanya tuntutan yang terprogram untuk melakukan tindak lanjut. Contohnya saja ada guru yang telah melaksanakan pelatihan, karena tidak ada kelanjutan dan timbal balik yang jelas, pasca pelatihan 1-2 bulan akan menunjukkan perubahan tetapi setelah memasuki bola ketika akan menunjukkan titik awal lagi.

Untuk menghindari kemungkinan tidak baik tersebut ada baiknya guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang mengikuti pelatihan berjenjang.

Pelaksanaan Pelatihan Berjenjang:

Pelaksanaan pelatihan ini di bagi menjadi 2 jenjang, yaitu siklus 1 dan siklus 2. Kedua siklus inilah yang menjadi acuan kegiatan MGMP dan PKG berjenjang.

a. Siklus 1 :

1. Persiapan, meliputi : 1) koordinasi dan verifikasi data peserta, 2) penjelasan sistem kerja, dan 3) kesepakatan dalam bentuk MoU peserta,
2. pelaksanaan 2 minggu pertama, berupa kegiatan rutin mingguan untuk MGMP dan PKG dengan mengacu sistem yang telah dibuat. Jika ada pelatihan insidental, maka MGMP dan PKG ini menjadi forum tindaklanjutnya.
3. refleksi 1
4. analisis hasil refleksi 1
5. pelaksanaan 2 minggu kedua
6. evaluasi siklus

b. Siklus 2 :

Siklus kedua ini dapat dilaksanakan apabila dalam evaluasi siklus 1 telah memenuhi target. Untuk skenario siklus 2 sama dengan skenario siklus 1 tetapi terjadi pengembangan pada :

1. Kemungkinan diberi tambahan materi
2. Variabel pengukuran lebih sempurna

Waktu yang diperlukan kedua siklus tadi maksimal satu semester tahun pelajaran yaitu berkisar 1 s.d. 6 bulan . Selanjutnya setelah mengikuti pelatihan tersebut guru bahasa Inggris dapat membuat makalah, modul, karya ilmiah, menyusun/menulis diktat pelajaran dan sebagainya.

Manfaat yang dari Pelatihan Berjenjang dan Pelatihan Khusus bagi guru

Bahasa Inggris SMP N 10 N Padang , yaitu:

- a. Untuk membentuk guru Bahasa Inggris yang memiliki kompetensi dalam bidang studi pendidikan yang dikuasainya, sebagai faktor untuk mencapai tujuan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah serta mampu mengembangkan sekolah sesuai dengan visi dan misi sekolah.
- b. Untuk menciptakan guru-guru Bahasa Inggris yang kompeten dibidang pendidikan dan mampu mendidik serta mengajar peserta didiknya sesuai dengan tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien.
- c. Dengan adanya intensitas pelatihan akan menunjukan peningkatan dalam pengetahuan dan keprofesionalan guru Bahasa Inggris. Terciptanya keseragaman pemahaman pada guru Bahasa Inggris dan meminimalisir

diskriminasi kesempatan dan kemampuan guru . Sehingga kualitas dapat diukur secara jelas dan tepat. Ilmu pengetahuan yang didapat selama pelatihan pun akan lebih tahan lama dan tidak terputus.

Faktor Penghambat

Adanya kesenjangan antara konsep pelatihan dengan apa yang diimplementasikan oleh guru dalam kelas. Guru tidak benar-benar menerapkan ilmu yang telah dipelajari dan didapat selama pelatihan pada pembelajaran. Guru senantiasa lebih mempunyai tujuan untuk memiliki sertifikat pelatihan daripada ilmu yang didapat.

5. Belajar Jarak jauh

Seharusnya ilmu yang diterima dari pelatihan harus selalu di *update* sebagai langkah antisipatif terhadap perubahan peran dan fungsi guru yang selama ini dianggap sebagai satu – satunya sumber informasi dan pengetahuan bagi peserta didik, padahal perkembangan teknologi dan informasi sekarang ini telah membuka peluang bagi setiap orang untuk belajar secara mandiri dan cepat yang berarti siapapun bisa lebih dahulu mengetahui yang terjadi sebelum orang lain mengetahuinya, kondisi ini mengisyaratkan adanya pergeseran pola pembelajaran dan perubahan fungsi serta peran guru yang lebih besar yang bukan lagi sebagai satu – satunya sumber informasi pengetahuan bagi peserta didik melainkan sebagai fasilitator yang mengarahkan peserta didik dalam pembelajaran. Selain itu

seorang guru harus memiliki penguasaan *Hard skill* dan *soft skill* untuk membentuk karakter yang kuat sebagai tujuan pendidikan.

Peserta didik bisa saja memperoleh pengetahuan lebih dahulu dari pada guru. Kalau guru tidak mau mengikuti perkembangan zaman, maka bisa saja guru tersebut tertinggal dan masih terpaku pada pola pembelajaran dan ilmu pengetahuan yang diterima guru disaat masih dibangku kuliah. Pola pembelajaran yang kaku yang tidak sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan perubahan pola pikir dan pola belajar peserta didik dari tahun ke tahunnya.

Salah satu cara lain yang dapat diikuti oleh guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang untuk meningkatkan kompetensinya adalah melalui pelatihan belajar jarak jauh. Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet.

Belajar jarak jauh dapat dipilih sebagai sebuah solusi bagi guru-guru Bahasa Inggris yang tidak punya banyak waktu untuk mengikuti pelajaran dalam pelatihan yang menggunakan banyak menghabiskan waktu. Belajar jarak jauh yang dikenal sekarang lebih terfokus pada belajar *On-line*. Jadi, guru-guru Bahasa Inggris harus benar-benar menguasai IPTEK. Karena sarana penunjang dari sistem ini adalah teknologi informasi. Kemunculan teknologi informasi dan komunikasi dalam pendidikan jarak jauh sangat membantu, seperti munculnya

berbagai pendidikan secara online baik pendidikan formal ataupun non formal semuanya menggunakan fasilitas internet

Perkembangan teknologi informasi khususnya internet turut mendorong perkembangan pembelajaran jarak jauh. Ciri teknologi internet yang dapat selalu diakses kapan saja, di mana saja, multiuser, serta menawarkan segala kemudahannya telah menjadikan internet suatu media yang tepat bagi perkembangan pendidikan jarak jauh selanjutnya. Guru-guru Bahasa Inggris juga akan banyak memiliki referensi buku dengan membaca dari Perpustakaan digital yang tersedia di Internet. Dengan membuka perpustakaan digital guru akan mendapatkan informasi perpustakaan tidak terbatas pada buku tapi juga suara, gambar dan sebagainya. Hal ini akan sangat membantu guru Bahasa Inggris untuk mempunyai *reading* dan *listening skill* yang baik. Untuk itu, medianya dapat berupa *sound*, gambar, dan bentuk multi media lainnya yang dapat dikirimkan melalui internet. Selain itu guru juga dapat melakukan interaksi real time dengan pengajar mereka berwujud dalam bentuk waktu nyata (*real time*) atau tidak. Dalam bentuk *real time* dapat dilakukan misalnya dalam suatu *chatroom*, interaksi langsung dengan *real audio* atau *real video*, dan *online meeting*. Sedangkan yang tidak *real time* bisa dilakukan dengan *mailing list*, *discussion group*, *newsgroup*, dan *buletin board*.

Faktor Penghambat

Banyaknya guru yang GAPTEK dan tidak mau belajar dengan alasan karena usia tidak muda lagi, belajar hanya dibutuhkan untuk guru-guru usia muda.

Padahal banyak informasi yang mereka bisa dapatkan melalui media teknologi tidak hanya melalui televisi, koran, terutama melalui media Internet. Dengan Internet guru Bahasa Inggris akan lebih banyak mendapatkan informasi yang lebih terutama Bahasa Inggris, karena bahasa Inggris merupakan bahasa Internasional. Tetapi guru Bahasa Inggris justru tidak mengerti dan memahami penggunaan Internet.

C. Jenis Pelatihan Untuk Meningkatkan Ke IV (Empat) Kompetensi Guru Bahasa Inggris SMP N 10 Padang

1. Kompetensi Kepribadian

Untuk meningkatkan kompetensi kepribadian guru Bahasa Inggris, mereka harus selalu menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Selalu menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia yang menjadi teladan bagi peserta didik dan selalu berperilaku sebagai pendidik profesional. Selain itu mampu mengembangkan diri secara terus menerus sebagai pendidik profesional.

Salah satu pelatihan yang dapat diikuti yaitu **Diklat Kepribadian/Personality Training**. Pada diklat ini akan ditata kepribadian guru, bagaimana mereka seharusnya bersifat sebagai seorang guru. Bagi guru yang sudah tua dengan adanya pelatihan ini juga bisa menjadi suatu penyegaran bagi mereka. Jika program diklat yang diadakan efektif, hal ini akan berdampak sangat bagus bagi guru. Kemudian mengikuti pelatihan **ISQ (Intelligent Spritual**

Quatient) yaitu pelatihan yang dapat membentuk karakter pribadi seseorang dimana lebih mengenal sebagai hamba Tuhan. Pada ESQ ini mencoba menggabungkan antara kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emotional (EQ), dan kecerdasan spritual (SQ).

2. Kompetensi Pedagogik

Ada banyak pelatihan yang perlu diperhatikan guru bahasa Inggris untuk meningkatkan kompetensi pedagogiknya. Terutama mereka harus memperhatikan terlebih dahulu jenis-jenis dan bentuk pelatihan yang akan diikuti, dimana pelatihan itu nanti mampu membantu guru bahasa Inggris dalam mengembangkan potensi peserta didik, mampu mengembangkan kurikulum yang mendorong keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, mampu memutuskan mengapa, kapan, dimana, dan bagaimana materi mendukung tujuan pengajaran, dan bagaimana memilih jenis-jenis materi yang sesuai untuk keperluan belajar siswa, mampu merancang pembelajaran yang mendidik dan melaksanakan pembelajaran yang mendidik sertamenilai proses dan hasil pembelajaran yang mengacu pada tujuan utuh pendidikan. Pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi pedagogik ini dapat berupa *In House Training*, PKG (Pusat Kegiatan Guru), KKG (Kelompok Kerja Guru), dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang memungkinkan para guru dapat berbagi pengalaman dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya.

3. Kompetensi Profesional

Ada banyak pelatihan yang dapat diikuti oleh guru Bahasa Inggris untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya, baik itu berupa diklat maupun seminar-seminar yang berhubungan dengan mata pelajaran bahasa Inggris atau dapat juga mengikuti seminar internasional maupun nasional yang sering diadakan di Universitas-universitas untuk menambah informasi dan pengetahuan, mengikuti pelatihan terakreditasi, mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum dan mengikuti pendidikan kualifikasi. Penataran peningkatan kualifikasi ialah penataran dalam hubungan dengan profesi kependidikan sehingga diperoleh suatu kualifikasi formal tertentu dengan standar yang telah ditentukan. Pola pelatihan biasanya 150 jam – 300 jam. Kemudian mengikuti penataran berjenjang yang berhubungan dengan mata pelajaran Bahasa Inggris dimana penataran penjenjangan ialah penataran untuk meningkatkan kemampuan guru sehingga dipenuhi persyaratan suatu pangkat atau jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pola pelatihan ini berkisar 1 s.d. 6 bulan. Contohnya: Diklat Berjenjang Mata Pelajaran Bahasa Inggris. Selanjutnya setelah mengikuti pelatihan tersebut guru bahasa Inggris dapat membuat makalah, modul, karya ilmiah, menyusun/menulis diktat pelajaran dan sebagainya.

Banyak cara lain yang dapat digunakan guru bahasa Inggris untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya selain mengikuti Diklat, Sanggar Bahasa, *English club*, atau seminar-seminar bahasa. Mereka juga dapat mengalihbahasakan buku pelajaran/karya ilmiah dari bahasa Indonesia ke bahasa Inggris maupun sebaliknya. Selain itu guru bahasa Inggris juga harus mampu mengikuti informasi perkembangan iptek yang mendukung profesi melalui

berbagai kegiatan ilmiah, ada banyak informasi yang didapatkan dari Internet dan dipelajari oleh guru bahasa Inggris. Guru bahasa Inggris juga dapat belajar jarak jauh melalui media Internet.

4. Kompetensi Sosial

Untuk mengembangkan kompetensi sosial guru Bahasa Inggris hendaknya mengikuti pelatihan-pelatihan berkaitan dengan kompetensi sosial. Namun sebelum itu juga perlu diketahui tentang target atau dimensi-dimensi kompetensi ini yaitu; kerja tim, melihat peluang, peran dalam kegiatan kelompok, tanggung jawab sebagai warga, kepemimpinan, relawan sosial, kedewasaan dalam berelasi, berbagi, berempati, kepedulian kepada sesama, toleransi, solusi konflik, menerima perbedaan, kerjasama, dan komunikasi. Guru juga dapat mengikuti program peduli bencana, mengalang dana bersama siswa untuk membantu korban bencana, menumbuhkan rasa gotong royong dan kebersamaan. Dengan begitu rasa sosial guru akan tumbuh dan meningkat.

Selain itu pelatihan yang harus diikuti guru Bahasa Inggris harus dapat membuat guru untuk mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang tua peserta didik, sesama pendidik, dan masyarakat sebagai stakeholders dari layanan ahlinya. Ikut berkontribusi terhadap perkembangan pendidikan di sekolah dan masyarakat serta berkontribusi terhadap perkembangan pendidikan di tingkat lokal, regional, dan nasional.

Selain itu guru bahasa Inggris sebaiknya juga harus mampu memanfaatkan teknologi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. Dimana di zaman

teknologi yang semakin berkembang saat ini, ada banyak media sosial yang tersedia di Internet, untuk membentuk suatu media sosial seperti facebook, tweeter, dan sebagainya. Guru dapat bergabung dalam media sosial yang tersedia di Internet tersebut untuk menjalin hubungan sosial dengan peserta didik, agar lebih akrab dimana peserta didik dapat lebih bisa terbuka dengan guru mereka di dalam media informal.

BAB IV

PENUTUP

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja ber kriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan dan situasi tertentu. Kompetensi guru merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan. Kompetensi guru ada empat yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Untuk meningkatkan kompetensi guru itu diperlukan pelatihan dan pendidikan. Pada tulisan ini, penulis memfokuskan pada upaya peningkatan kompetensi guru Bahasa Inggris di SMP N 10 Padang. Sebagai penutup, penulis mencoba menarik beberapa kesimpulan dari beberapa pembahasan yang telah dilakukan dan mencoba memberikan saran-saran yang mungkin diperlukan sebagai pertimbangan bagi sekolah dan guru bidang studi yang bersangkutan untuk melakukan kebijakan yang diperlukan.

A. Kesimpulan

Dari bahasan pada bab III maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pelatihan dan pendidikan sangat diperlukan dan dibutuhkan oleh guru bidang Studi Bahasa Inggris di SMPN 10 Padang, karena guru bidang studi Bahasa Inggris masih banyak yang belum mendapatkan pelatihan. Guru Bahasa Inggris kurang *update* dalam perkembangan teknologi dan informasi dan masih terfokus pada pola yang mereka dapatkan dari tamat kuliah dulu. Guru bahasa Inggris di SMP N 10 Padang juga kurang motivasi untuk mengikuti kegiatan DIKLAT baik itu berupa seminar sehari atau diskusi dengan guru sebidang studi. Di SMP N 10 masih belum ada sarana prasarana yang mendukung untuk memfasilitasi guru Bahasa Inggris seperti labor bahasa, dan pustaka khusus Bahasa Inggris.

Anggaran untuk melakukan pelatihan dan pendidikan pun masih kurang memadai dari sekolah. Guru tidak mau mengikuti pelatihan kalau mereka harus mengeluarkan biaya dari kantong pribadi. Motivasi guru masih kurang untuk mengikuti pelatihan, guru cepat puas dengan kemampuan yang ada. Semangat belajar guru masih jauh dari yang diharapkan, hal ini juga mungkin disebabkan oleh faktor usia yang hampir semua guru Bahasa Inggris di SMP N 10 Padang sudah berusia diatas 50 tahun. Dimana pada usia ini mereka merasa mereka tak perlu lagi belajar dan yang lebih memerlukan adalah guru-guru muda.

Pendidikan dan pelatihan yang dapat diikuti untuk meningkatkan kompetensi guru Bahasa Inggris di SMP N 10 Padang. Diantaranya yaitu Pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Pelatihan *In Training House*, Pelatihan Kemitraan Sekolah, Pelatihan Berjenjang dan Pelatihan Khusus, dan Belajar Jarak Jauh. Pelatihan ini akan mengembangkan cara belajar

berkelompok untuk guru-guru sebidang studi (guru bidang studi Bahasa Inggris) dimana guru guru ini dapat berdiskusi dan mempraktekan Bahasa Inggrisnya secara bersama-sama, pengadaan labor bahasa dan perpustakaan yang banyak berisi materi Bahasa Inggris di sekolah. Mengadakan exskul *English Club* sebagai media bersosial dengan menggunakan Bahasa Inggris antara murid yang diawasi oleh guru bidang studi. Penggunaan media Internet sebagai tempat diskusi belajar Bahasa Inggris guru dengan murid seperti *facebook* dan *tweeter*. Guru Bahasa Inggris juga dapat mencari informasi dari internet mengenai Bahasa Inggris, dan mencari media-media yang dapat digunakan dikelas dalam pembelajaran Bahasa Inggris. Serta belajar jarak jauh dengan sekolah mitra. Guru Bahasa Inggris juga dapat mengikuti ESQ untuk meningkatkan kompetensi kepribadian, dan ikut dalam acara sosial peduli bencana, gotong royong, serta wirid pengajian untuk meningkatkan kompetensi sosialnya.

B. Saran

1. Guru Bahasa Inggris sebaiknya menerima pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka, kepala sekolah SMP N 10 Padang sebaiknya memperhatikan kebutuhan guru guru tidak hanya guru bidang studi bahasa Inggris saja, dalam meningkatkan ilmu pengetahuan dan kompetensi mereka. Sekolah sebaiknya menyediakan sarana guru Bahasa Inggris untuk meningkatkan kompetensi mereka seperti labor bahasa, perpustakaan, *English club* dan sebagainya.

2. Guru Bahasa Inggris sebaiknya juga harus mampu memanfaatkan teknologi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. Dimana di zaman teknologi yang semakin berkembang saat ini, ada banyak media sosial yang tersedia di Internet, untuk membentuk suatu media sosial seperti *facebook, tweeter, Path*, dan sebagainya. Guru dapat bergabung dalam media sosial yang tersedia di Internet tersebut untuk menjalin hubungan sosial dengan peserta didik, agar lebih akrab dimana peserta didik dapat lebih bisa terbuka dengan guru mereka di dalam media informal.
3. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diharapkan berkelanjutan minimal satu kali dalam lima tahun mengikuti program penyegaran atau kompetensi. Agar guru dapat mengikuti perkembangan Iptek yang demikian cepat dan tidak ketinggalan dengan peserta didiknya.
4. Sebaiknya guru guru bidang studi khususnya Bahasa Inggris dapat meminimalisis faktor penghambat yang muncul dari diri sendiri untuk meningkatkan kompetensi mereka. Dan sekolah juga berperan untuk mengatasi dan mencari solusi yang tepat untuk menghindari faktor-faktor penghambat pelatihan tidak dapat terlaksana, seperti mencari anggaran untuk pelaksanaan pelatihan seandainya anggaran yang ada kurang memadai.

Daftar Pustaka

- Flippo, Edwin. 1990. *Manajemen Personalia*. Terjemahan Moh. Masud, SH, MA, Edisi VI Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Farida Sarimaya. 2008. *Sertifikasi Guru: Apa, Mengapa, dan Bagaimana?* Bandung : Yrama Widya
- Hamalik, Oemar. 2004. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, Hani, T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kunandar. 2009. *Guru Profesional*. Jakarta : Rajawali Press
- Maister. 1997. *True Professionalism*. New York: The Free Press.
- Majid, Abdul. 2005. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Sumber Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Resadakarya
- Manulang, M, Drs. 1981. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : Gunung Persada.
- Notoatmojo, Soekidjo, Prof, Dr. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Redaksi Sinar Grafika. 2012. *Undang-undang Guru Dan Dosen*. Cetakan kelima. Jakarta : Sinar Grafika
- Suwondo, Edi S. 2003. *Guru di Indonesia*. Jakarta : Dittendik Dirjen Dikdasmen
- Suyanto. 2001. *Guru harus terus mendapat latihan*. Kompas. (online) (<http://www.Kompas.com/News/2001/09/030201/OpEd>, diakses tanggal 10 November 2013).
- Suryadi, Ace. 2001. *Mutu Profesi Guru*. Kompas. (online) (<http://www.Kompas.com/News/2001/09/030201/OpEd>, (diakses tanggal 10 November 2013).
- Wibowo, S.E., M. Phil, Prof, Dr. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wursanto (1996) (online) <http://downloadgratisarea.blogspot.com/2012/09/tujuan-diiklat-dan-komponen-komponen.htm> di akses tanggal 10 November 2013

