

Nadwa | *Jurnal Pendidikan Islam*
Vol. 11, Nomor 2 Tahun 2017

Pola Pembinaan Kompetensi Kepribadian Dan Kompetensi Sosial Guru Di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Bambang Wahrudin
IAIN Ponorogo
arqomedu1@gmail.com

Mukhibat
IAIN Ponorogo
mukhibat@yahoo.co.id

Abstract

This research is motivated by the importance of personal competence and social competence teacher as the spirit of education. The focus of reasearch is know the program fostering personal competence and social competence teacherin SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo . Deep observation and interview used in this research by qualitative aproach. The result shows that personality competence development programs conducted in six (6) forms include: 1) Dhuhr and Asr prayers in congregation, 2) Baitul Arqom for teachers and employees, 3) Course / tahsin read the Koran for teachers and employees, 4) Pray tahajud ahad congregation every morning, and 5) Training Motivation and 6) Counseling, whereas social competence training program conducted by three (3) forms, namely: 1) Piket Sympathetic, 2) MGMPs and 3) Sinergy Building. These patern have made theacher have stong professionaly and authority

Keywords: *Human Resources, Competence, Personality, Social*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial bagi guru sebagai ruh pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Reserch mendalam dilakukan secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo menggunakan 6 (enam) bentuk meliputi: 1. sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah, 2. baitul Arqom untuk guru dan karyawan, 3. kursus/tahsin baca al-Qur'an untuk guru dan karyawan, 4. sholat tahajud berjamaah setiap ahad dini hari, dan 5. training motivasi dan 6. konseling, sedangkan program pembinaan kompetensi sosial dilakukan dengan 3 (tiga) bentuk, yaitu: 1. paket Simpatik, 2. MGMP dan 3. sinergy Building. Pola ini telah berhasil menghantarkan guru sebagai guru yang profesional yang kuat dan berwibawa.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Kepribadian, Sosial

Pendahuluan

Profesi guru merupakan profesi yang kompleks, tidak hanya menyangkut kemampuan menjalankan profesinya, namun tugas guru yang berat adalah menjadi tauladan bagi para siswa-siwa dan masyarakatnya. Penelitian ini memberikan kontribusi metodologis pembinaan kompetensi kepribadian dan sosial guru, dimana dua kompetensi ini jarang mendapatkan perhatian dan pembinaan dari pemerintah. Selama ini fokus pembinaan guru lebih banyak pada kompetensi profesi dan kompetensi paedagogis misalnya bimbingan teknis implementasi kurikulum, bimbingan teknis evaluasi dan lain-lain.

Di masa sekarang ini, setiap sekolah memerlukan guru yang menguasai empat kompetensinya secara berimbang, sehingga masing-masing anak didik akan mendapatkan pendidikan dan pembinaan dari guru yang mempunyai kepribadian dan mental yang matang serta mendapatkan profil dan contoh yang baik sekaligus. Setiap guru akan memberikan pengaruh yang baik terhadap anak didik, pengaruh tersebut akan terjadi melalui pendidikan dan pengajaran yang dilakukan baik dengan sengaja maupun tidak sengaja oleh guru, melalui sikap, gaya, dan berbagai penampilan kepribadian. Bahkan, dapat dikatakan, bahwa kepribadian guru akan lebih besar pengaruhnya dan ilmunya, terutama bagi anak yang masih berada pada jenjang pendidikan dasar dan menengah karena mereka masih dalam masa perkembangan kepribadianya.

Kepribadian guru merupakan titik tumpu sebagai penyeimbang antara pengetahuan mengenai pendidikan dan keterampilan melaksanakan profesi sebagai guru terutama dalam bidang pembelajaran. Jika titik tumpu ini kuat, maka pengetahuan dan keahlian bekerja secara seimbang dan dapat menimbulkan perubahan perilaku yang positif dalam pembelajaran. Namun jika titik tumpu ini lemah, yaitu dalam keadaan kepribadian guru tidak banyak membantu, maka pengetahuan dan keterampilan guru tidak akan efektif digunakan, bahkan dapat merusak keseluruhan proses dan hasil pendidikan.

Kepribadian guru tidak hanya mencakup indikator formal kepribadian guru dalam merencanakan pembelajaran dan mengelola kegiatan pembelajaran, tetapi meliputi semua unsur

kepribadian yang dapat dilihat dan mudah di pahami.¹ Oleh karena itu, titik fokus dari kepribadian bukan sekedar teori belaka melainkan sebuah konsep kepribadian dalam ranah *implementatif*. Guru tidak hanya mengajarkan pengetahuan (*Transfer of Knowledge*) kepada anak didiknya, tetapi juga *mentransfer* nilai-nilai kehidupan (*Transfer of Values*) untuk mengembangkan kepribadian anak didiknya menjadi manusia pembelajar yang paripurna.

Pembinaan kepribadian dalam pendidikan Islam adalah salah satu usaha meningkatkan kepribadian yang merujuk pada ajaran Islam dengan contoh paling sempurna di antara semua manusia adalah pribadi Nabi Muhammad saw, karena Allah swt menegaskan bahwa Rasulullah saw memiliki contoh yang baik (*uswatun hasanah*) bagi umat manusia.² Model pembinaan dan pendidikan Nabi Muhammad saw telah melahirkan pemimpin-pemimpin dunia yang belum tertandingi hingga saat ini. Munculnya Abu Bakar Ash Shidiq, Umar Bin Khattab, Usman bin Affan, Ali bin Abi Thalib dan sahabat Nabi yang lain merupakan hasil pembinaan dan pendidikan yang dilakukan oleh Nabi Muhammad saw. Hal tersebut dapat dicapai bukan karena gelar kependidikan yang dimiliki Nabi Muhammad saw, atau hanya karena kecerdasan intelektual Nabi semata, melainkan keteladanan dan kepribadian Nabi yang mampu membentuk dan melahirkan manusia yang memimpin dunia.

Begitu besar tugas dan peran kepribadian guru dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia untuk dapat mencerdaskan kehidupan bangsa memerlukan guru yang memiliki kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang stabil, sehingga pola pembinaan kompetensi kepribadian dan sosial harus mendapat perhatian dan inovasi yang terus menerus.

¹Zakiah Daradjat *Kepribadian Guru*, (Jakarta: Bulan Bintang, 2005), 9.

² QS. Al-Ahzab (33) : 21.

Desain Program Pembinaan Kompetensi Sosial dan Kompetensi Kepribadian Guru

Desain program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo menggunakan 3 (tiga) fase yaitu: Perencanaan (*Planning*), Pelaksanaan (*Actuating*), dan Evaluasi (*Evaluating*). Desain program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo secara garis besar sesuai yang disyaratkan oleh Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang kompetensi guru. Hal ini berbeda dengan teori Wahjusumidjo tentang 4 (empat) fase pembinaan guru, tetapi desain program pembinaan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Program-program pembinaan yang diterapkan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo merupakan program yang sesuai dengan teori pembinaan dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 32 yang berisi tentang pembinaan dan pengembangan guru.

Berdasarkan analisis peneliti, ditinjau dari teknik penelitian yang digunakan, program pembinaan dalam rangka pengembangan profesional pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat diadaptasi dan adopsi dalam program pembinaan kompetensi sumber daya manusia secara garis besar dapat dibedakan menjadi tiga.³

1. Pengembangan intensif (*Intensive Development*) adalah bentuk pengembangan yang dilakukan pimpinan terhadap sumber daya manusia yang dilakukan secara intensif berdasarkan kebutuhan sumber daya manusia. Model ini biasanya dilakukan melalui langkah-langkah yang sistematis, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi dan pertemuan balikan atau refleksi. Teknik pengembangan yang digunakan antara lain melalui pelatihan, penataran, kursus, loka karya, dan sejenisnya.
2. Pengembangan kooperatif (*Cooperative Developmen*) adalah suatu bentuk pengembangan guru yang dilakukan melalui kerja sama dengan teman sejawat dalam suatu tim yang

³Depdiknas, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar* (Jakarta : Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, 2007), 27-28.

bekerja sama secara sistematis. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru melalui pemberian masukan, saran, nasehat, atau bantuan teman sejawat. Teknik pengembangan yang digunakan bisa melalui pertemuan kelompok kerja guru (KKG). Teknik ini disebut juga dengan istilah *Peer Supervision* atau *Collaborative Supervision*.

3. Pengembangan mandiri (*Self Directed Development*) adalah bentuk pengembangan yang dilakukan melalui pengembangan diri sendiri. Bentuk ini memberikan otonomi secara luas kepada guru. Guru berusaha untuk merencanakan kegiatan, melaksanakan kegiatan, dan menganalisis balikan untuk pengembangan diri sendiri. Teknik yang digunakan bisa melalui evaluasi diri (*Self Evaluation*) atau penelitian tindakan (*Action Research*).

Desain program pembinaan yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dilihat dari desain program-program yang ada lebih banyak menggunakan model Pengembangan intensif (*Intensive Development*) dan Pengembangan kooperatif (*Cooperative Development*).

Kompetensi kepribadian memiliki pengaruh dalam berjalanya proses pendidikan, melekat pada diri seorang guru yang akan menjadi fasilitator dalam proses pendidikan. Hal ini menyebabkan kepribadian guru yang baik akan memberikan pengaruh positif dalam proses pembelajaran, siswa akan merasa nyaman, dan aman serta memberikan kemudahan bagi siswa untuk menerima pelajaran, dan sebaliknya, bagi seorang guru yang tidak memiliki kepribadian yang baik akan berakibat buruk pula bagi siswa. Tujuan program ini adalah Mewujudkan lulusan (peserta didik) yang unggul dibidang agama Islam, melalui keteladanan dan budaya Islami yang sesuai dengan visi dan misi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Pembinaan Kompetensi Sosial dan Kompetensi Kepribadian

Model pengembangan sumber daya manusia seperti diatas dapat digunakan dalam pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial karena merupakan proses yang sama dengan pengembangan sumber daya manusia. Titik tekan pengembangan dan pembinaan kompetensi merupakan dua jenis yang semisal sehingga dapat dijadikan referensi untuk model program

pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial sumber daya manusia.

Artikel ini merupakan sebuah hasil penelitian yang merupakan bentuk usaha secara sistematis untuk mencari pemecahan terhadap problem-problem yang bagi manusia mengganggu (*plage*) dan menuntut pemikiran. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, pandangan, motivasi, tindakan sehari hari, secara holistik dan dengan metode deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa (*naratif*) pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁴ Pendekatan ini digunakan karena data yang diperoleh adalah data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis dan lisan dari orang-orang serta berupa dokumen atau perilaku yang diamati.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa desain pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo hanya menggunakan tiga fase dalam penyusunan program berbeda dengan teori Wahyusumidjo tentang fase pembinaan guru yang meliputi empat fase. Meskipun demikian, hal tersebut tidak dapat dilepaskan dari kepemimpinan kepala sekolah sebagai kunci keberhasilan program pembinaan tidak dapat digantikan fungsinya sebagai *leader* dalam menjalankan program, dan sebagai penanggungjawab penuh atas desain yang telah dibuat.

Bentuk-bentuk pembinaan dalam desain pembinaan diatas akan dijelaskan secara terperinci dibawah ini:

Program Pembinaan Kompetensi Kepribadian

1. Program Pembinaan Kepribadian yang Berorientasi Ketaatan Pada Norma Agama

Sholat berjamaah di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo difungsikan sebagai proses ibadah kepada Allah SWT (*hablun minallah*) sekaligus proses interaksi dengan sesama manusia (*hablun minannas*), karena bertemu secara langsung dengan sesama jamaah yang lain. Sholat berjamaah telah ditentukan petugas-petugasnya, baik imam Sholat maupun tim kedisiplinan. Guru dan karyawan secara keseluruhan mendapat

⁴Arifin, *Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Lilin Persada Press, 2010), 26.

tugas untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah.

Pemberian tugas terhadap guru untuk dilaksanakan secara langsung agar guru dan karyawan memperoleh pengalaman langsung dengan melaksanakan tugas tersebut. Pengalaman langsung akan memberikan pengalaman bagi guru dan karyawan serta merasakan secara langsung nilai yang membangun pribadinya, sehingga menunjang tugas dan fungsinya sebagai pekerja pendidikan.

Pelaksanaan Sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, kepala sekolah memberikan tugas kepada sebagian guru dan karyawan untuk menertibkan siswa agar segera menunaikan sholat berjamaah, sedangkan guru dan karyawan yang tidak mendapat tugas harus mengikuti sholat berjamaah di masjid bersama-sama dengan warga sekolah. Penugasan juga dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru-guru yang memiliki kemampuan dan keteladanan dalam mengamalkan ajaran Islam untuk menjadi Imam Sholat Dhuhur dan Ashar serta imam dan Khotib pada khutbah Jum'at. Hal ini menjadi pengalaman berharga dan pembinaan langsung kepada guru agar merasakan pengalaman dalam menjalankan syariat agama Islam.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, penugasan secara langsung ini, memberikan penyadaran bagi guru akan pentingnya menjalankan syariat agama Islam sebagai ketaatan terhadap agama yang dianutnya. Oleh karena itu, kepala sekolah atau pimpinan lembaga perlu menyadari betapa pentingnya memberikan pengalaman tentang kewajiban menjalankan syari'at kepada guru ntuk meningkatkan kompetensi kepribadiannya. Bentuk penugasan seperti ini dapat dipandang sebagai pembinaan *on the job training*.⁵

Pemberian pengalaman langsung ini efektif untuk menanamkan karakter kepribadian yang taat beragama sehingga guru dan karyawan tidak sekedar mendapatkan pembinaan teoritis tetapi secara praktek langsung melaksanakan kegiatan ibadah. Meskipun sholat berjamaah menjadi kewajiban bagi semua umat Islam tetapi dalam

⁵Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2005), 170.

prakteknya masih banyak umat Islam yang belum memiliki kesadaran akan pentingnya sholat berjamaah. Melalui penugasan sholat berjamaah secara langsung akan menjadikan guru dan karyawan terbiasa melaksanakan sholat berjamaah. Dengan kata lain, secara terbiasa akan menjadi kesadaran dan kebiasaan yang baik.

2. Program pembinaan Baitul Arqom

Baitul Arqom sebagai sarana pembentukan karakter kepribadian guru dan karyawan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang dilaksanakan setiap tahun. Pada tahun ini dilaksanakan sebelum tahun ajaran baru dimulai sehingga juga sebagai sarana membentuk budaya kerja yang lebih baik dalam menyambut tahun ajaran baru.

Berdasarkan temuan data penelitian, kegiatan ini diisi oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Ponorogo sebagai persyarikatan pemilik sekolah. Persyarikatan dalam memberikan pembinaan agar guru dan karyawan mampu memiliki kompetensi pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa serta meningkatkan etos kerja. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005.

Dalam hal ini persyarikatan (pemateri) bertindak sebagai mentor yang bertanggungjawab terhadap guru dan karyawan dalam meningkatkan kepribadiannya. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa Seorang mentor merupakan pekerja yang lebih berpengalaman dan bertugas membimbing pekerja yang baru dalam belajar tentang pekerjaannya.⁶ Persyarikatan sebagai pemilik sekolah berkewajiban memberikan pembinaan terhadap sumber daya manusia di lembaga tertentu dengan melaksanakan *Mentoring*. Hal ini bertujuan agar setiap lembaga dapat selaras dan sejalan dengan maksud dan tujuan persyarikatan. Praktek *Mentoring* yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah bentuk *mentoring* secara berkelompok. Dalam hal ini persyarikatan sebagai Pembina dan guru karyawan sebagai terbina.

⁶Cristhoper Rhodes, Michael Stokes and Geoff Hampton, *A Practical Guide to Mentoring, Coaching and Peer-Networking; Teacher professional development in Schools and Colleges*, 27.

Dapat disimpulkan bahwa melalui *mentoring* ini pemilik lembaga akan memiliki daya kontrol terhadap lembaga dan kontrol terhadap sumber daya manusia, sehingga mampu mewujudkan stabilitas lembaga melalui pembinaan berkelompok seperti Darul Arqom. Meskipun *mentoring* termasuk pembinaan secara tidak langsung akan tetapi sesuai digunakan sebagai sarana pembinaan guru dan karyawan.

3. Program pembinaan Kursus/Tahsin al-Qur'an

Pembinaan melalui pelatihan/kursus baca al-Qur'an terbukti efektif untuk meningkatkan keteladanan guru dan karyawan dalam menjalankan kewajiban beribadah kepada Allah Swt, selain itu membaca al-Qur'an juga meningkatkan kualitas kepribadian seseorang, hal ini mendukung para guru dan karyawan dalam menjalankan tugas kependidikannya. Membaca al-Qur'an juga keharusan bagi seorang muslim dalam menjalankan syariat agama Islam, oleh karena itu seluruh guru dan karyawan diwajibkan memiliki kemampuan membaca al-Qur'an dengan standar minimal baik.

Sesuai dengan teori kepemimpinan bahwa menggunakan al-Qur'an sebagai pijakan utama telah membuktikan kemajuan-kemajuan yang dilahirkan dari interpretasi ayat-ayat al-Qur'an untuk melegitimasinya meskipun tidak pada Negara Islam. Hal ini terbukti pada sejarah Islam dimana budaya ilmu dan melahirkan sekolah pertama dalam dunia Islam yang berasal dari kajian-kajian al-Qur'an di masjid, *al-suffah*, dan *al-kuttab*.⁷

Pelatihan baca al-Qur'an juga termasuk kegiatan yang diberikan dan diterima oleh para petugas pendidikan yang bertujuan untuk menambah dan mempertinggi mutu pengetahuan, kecakapan dan pengalaman guru-guru atau petugas pendidikan lainnya, dalam menjalankan tugas kewajibannya.⁸ Pembinaan dan usaha perbaikan pendidikan tidak mungkin berhasil tanpa pembinaan dan perbaikan mutu pengetahuan serta cara kerja para pelaksananya, yaitu guru dan karyawan.

⁷Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Jogjakarta: Ar Ruz Media, 2012), 79.

⁸Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung, PT. Rosdakarya, 2009), 96.

Pelatihan baca al-Qur'an terbukti efektif meningkatkan *ruhiyah* guru dan karyawan dalam menjalankan proses pendidikan, dan pembinaan yang bersumber dari al-Qur'an akan melahirkan karakter pribadi muslim yang utuh dan memiliki nilai *ruhiyah* yang kuat dalam menjalankan tugas kependidikannya.

4. Program pembinaan Sholat Tahajud Berjamaah.

Program sholat Tahajud yang dilaksanakan menjelang akhir tahun ajaran untuk guru dan karyawan setiap hari Ahad dinihari dimulai pukul 03.00 guru dan karyawan datang ke sekolah untuk melaksanakan kegiatan sholat tahajud dan Subuh berjamaah di sekolah. Selain sholat tahajud berjamaah kegiatan ini juga diisi dengan tausiyah oleh pemateri yang diambil dari persyarikatan. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan pembinaan kepada sumber daya manusia yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Berdasarkan penelitian di atas sholat tahajud berjamaah akan memberikan pengalaman beribadah kepada guru bersama dengan karyawan. Ibadah yang benar dan baik akan sangat berpengaruh terhadap akhlak terpujinya, termasuk terhadap kepribadianya dalam mendidik. Cara ini merupakan cara yang baik untuk meningkatkan *transfer of values* dalam pembelajaran serta memberikan keteladanan bagi anak didik dalam beribadah kepada Allah Swt.

Kehadiran persyarikatan sebagai pemateri pada kegiatan sholat tahajud merupakan salah satu bentuk pembinaan eksternal yang dilakukan oleh persyarikatan kepada guru dan karyawan. Sholat tahajud dan tausiyah yang diberikan diarahkan kepada pembinaan kepribadian sumber daya manusia yang memiliki loyalitas terhadap lembaga. Kegiatan yang dilaksanakan dini hari juga membutuhkan semangat dan kemauan yang tinggi agar dapat hadir, karena pihak persyarikatan disamping sebagai pemilik juga sebagai penanggung jawab lembaga pendidikan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Pengalaman spiritual yang di dapat melalui kegiatan sholat tahajud berjamaah dan tausiyah dari pemateri merupakan bentuk pembinaan kolaboratif, yang berarti selain memberikan pembinaan melalui tausiyah dari pemateri, sumber daya manusia juga akan merasakan pengorbanan yang besar untuk

hadir di sekolah pada waktu dini hari, dimana hal ini tidak lazimnya dilakukan oleh sebagian guru dan karyawan di sekolah lain.

5. Program pembinaan Pelatihan Motivasi (*Motivation Training*).

Pelatihan (*training*) merupakan salah satu cara yang efektif untuk mencapai suatu tujuan dalam sebuah lembaga pendidikan, termasuk pembinaan kompetensi kepribadian dengan menggunakan metode pelatihan nampak banyak dilakukan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Berdasarkan temuan peneliti setidaknya SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo melakukan dua kali pelatihan, yaitu pelatihan baca al-Qur'an dan pelatihan motivasi (*motivation training*).

Pelatihan motivasi (*motivation training*) berdampak pada karkater pribadi guru pada khususnya dan karyawan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang mantap, stabil, adil, dan bijaksana. Hal ini nampak dari tujuan diadakanya *motivation training* untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki loyalitas terhadap lembaga. Dengan *motivation training* SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo diharapkan dapat meningkatkan kompetensi kepribadian sehingga menunjang ketercapaian tugas kependidikanya.

Berdasarkan temuan tersebut sesuai dengan tujuan diadakanya pelatihan oleh pihak luar maka guru dan karyawan yang menjadi peserta akan dapat memiliki forum untuk meningkatkan kualitas komunikasi diri, baik dengan sesama guru, guru dengan karyawan, karyawan dengan karyawan dan lain sebagainya. Kegiatan ini juga bermanfaat sebagai sarana berfikir bersama dengan saling bertukar pengalaman dan saling koreksi antar warga sekolah.⁹ Sehingga mampu mewujudkan karakteristik sumber daya manusia yang diinginkan.

Berdasarkan paparan data dan teori tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *motivation training* dapat menjadi salah satu wadah untuk membentuk karakter guru sesuai dengan yang diinginkan serta sebagai sarana saling bertukar pikiran dan saling koreksi untuk mewujudkan karakter pribadi guru

⁹Sahertin, PietA. & Frans Mataheru, *Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya: Usana Offset Printing, 1981), 116

yang mantap, stabil, adil dan bijaksana sehingga memiliki loyalitas, tanggungjawab dan kualitas dalam menjalankan tugas di lembaga tempat ia bekerja.

6. Program pembinaan melalui bimbingan (*Counseling*).

Dalam sebuah kepemimpinan bimbingan (*counseling*) dilakukan untuk suatu tujuan yang besar yakni mendorong sumber daya manusia untuk menerima tanggungjawab yang besar dan pengembangannya sendiri. pimpinan organisasi bertanggungjawab melakukan bimbingan baik secara langsung maupun melalui staf khusus yang membidangi bimbingan sumber daya manusia. Bimbingan juga dapat dirasakan dan dilakukan orang untuk dirinya sebagaimana membuat pengaruh yang lebih besar dalam perilakunya. Hal ini dilakukan oleh kepala SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo terhadap guru dan karyawan secara berkelanjutan (*continue*) memiliki beberapa tujuan, antara lain untuk menjaring aspirasi usul dan saran kemajuan lembaga, arahan pelaksanaan program kerja dan pembinaan terhadap sumber daya manusia, bahkan sampai kepada peringatan.

Dalam hal menjaring aspirasi, usul dan saran untuk kemajuan lembaga pembinaan ini bersifat biasa untuk menumbuhkan kepedulian dan rasa memiliki lembaga. Tidak dapat dipungkiri lembaga akan tetap eksis manakala sumber daya manusia yang ada di dalamnya mempunyai rasa memiliki terhadap lembaga sehingga melahirkan gagasan-gagasan untuk memajukan lembaga. Melalui bimbingan (*counseling*) ini kepala sekolah berharap akan mendapatkan banyak ide gagasan untuk kemajuan lembaga.

Pembinaan dengan bimbingan (*counseling*) kepala sekolah mendapatkan kesempatan untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh guru dan karyawannya, juga dapat menciptakan iklim yang akrab dan bersahabat yang merupakan bagian dari azas keakraban.¹⁰

Dalam hal ini ikatan kepala sekolah dengan guru dan karyawan yang menjadi sasaran bimbingan (*counseling*) akan menjadi lebih kuat, karena pembinaan ini dilakukan kepala sekolah secara langsung kepada personal yang bersangkutan, dan

¹⁰Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 104.

pembinaan ini termasuk pembinaan individual.¹¹ Dan jika ditinjau dari penyelesaian permasalahannya termasuk kedalam bentuk bimbingan (*counseling*) karena kepala sekolah berperan membantu menyelesaikan permasalahan yang bersangkutan.

Dari paparan dan teori tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa bimbingan (*counseling*) dapat digunakan untuk menjaring ide dan gagasan untuk memajukan lembaga serta dapat berfungsi sebagai penyelesaian permasalahan yang dihadapi oleh sumber daya manusia. Melalui *counseling* selain menjaring ide dan menyelesaikan masalah akan menumbuhkan komunikasi yang mendalam antara pimpinan dan anggota.

Pembinaan Kompetensi Sosial

Dalam melaksanakan tugas kependidikannya seorang guru tidak cukup sekedar menyampaikan materi pelajaran, namun, lebih dari itu kepala sekolah dituntut untuk mewujudkan kondisi ideal sekolah yang mampu men-*transfer values* dengan tidak sekedar melaksanakan pembelajaran di dalam kelas melainkan memberikan pelayanan pendidikan mulai siswa masuk ke pintu gerbang sekolah siswa harus sudah merasakan kesiapan untuk belajar menuntut ilmu. Hal tersebut menjadi sangat efektif untuk meningkatkan pelayanan dan kenyamanan pendidikan.

Piket simpatik yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dengan mewajibkan guru dan karyawan datang lebih awal ke sekolah dan menyambut kedatangan siswa ke sekolah mulai dari Jl. Gondosuli, tempat parkir dan gerbang utama minimal sekali dalam satu pekan untuk satu orang guru. Hal ini dilakukan semata-mata untuk menciptakan kebersamaan dan layanan pendidikan yang aman, nyaman, dan tidak diskriminatif. Kegiatan ini merupakan pelayanan sekolah yang bermutu, selain itu pelayanan penyambutan kedatangan siswa merupakan bentuk sifat keramah tamahan guru dan menunjukkan kesiapan guru

¹¹Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Teras, 2010), 11.

dalam mendidik siswanya. Sifat ramah tamah merupakan salah satu sifat yang harus dimiliki oleh seorang guru.¹²

Kata kunci dalam piket simpatik adalah adanya pembiasaan bagi guru dan karyawan untuk memiliki kompetensi sosial baik dengan sesama guru, kepada siswa, dan juga kepada wali murid. Melakukan suatu perbuatan atau keterampilan tertentu terus menerus secara konsisten untuk waktu yang cukup lama, sehingga perbuatan dan keterampilan itu benar-benar dikuasai dan akhirnya menjadi suatu kebiasaan yang sulit ditinggalkan, dalam psikologi proses pembiasaan disebut *conditioning*. Proses ini akan menjelma menjadi kebiasaan (*habbit*) dan kebiasaan (*ability*), akhirnya menjadi sifat-sifat pribadi (*personal traits*) yang terwujud dalam perilaku sehari-hari.

Berdasarkan temuan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa proses pembelajaran tidak hanya sebatas pembelajaran di dalam kelas, akan tetapi sifat ramah-tamah dalam menyapa dan menyambut siswa merupakan sifat yang harus dimiliki dan menjadi pelayanan pendidikan yang unggul. Kepribadian yang baik akan memberikah *ruh* kepada guru dalam mengajarkan ilmu kepada siswanya. Meskipun kegiatan ini sederhana tetapi makna pembiasaanya besar, sehingga benar-benar akan memberikan pengaruh kepada guru dan karyawan.

Guru memiliki kewajiban mencerdaskan siswa dalam bimbinganya. Masa depan bangsa terletak pada kekuatan pengembangan pendidikan, termasuk pengembangan guru sebagai *agent of education*. Keberadaan guru tidak terlepas dari adanya permasalahan-permasalahannya yang selalu kompleks dan tidak bisa diurai sendiri-sendiri. Oleh karena itu, keberadaan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) menjadi penting untuk dilaksanakan. Selain menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh guru MGMP juga sebagai wadah untuk pembinaan guru agar semakin baik dalam menjalankan tugasnya.

Guru-guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dituntut untuk aktif dalam kelompok MGMP di tingkat kabupaten sesuai dengan mata pelajaranya masing-masing. Pertemuan MGMP banyak memberikan pengaruh kepada guru dalam informasi pendidikan dan pengembangan kompetensi guru. Selain MGMP

¹²Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), 53.

tingkat kabupaten, guru SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo juga sering mengadakan MGMP tingkat sekolah meskipun pertemuannya *tentative* atau kondisional. Hal ini sangat bermanfaat untuk menyelaraskan pendidikan mata pelajaran di sekolah serta saling berbagi pengalaman. Oleh karena itu, guru-guru banyak yang berperan aktif dalam pertemuan-pertemuan MGMP bahkan ada yang menjadi salah satu pengurus MGMP tingkat kabupaten.

Pembinaan guru melalui MGMP ini merupakan suatu bentuk pengembangan guru yang dilakukan melalui kerja sama dengan teman sejawat dalam suatu tim yang bekerja sama secara sistematis yang dapat disebut pembinaan kooperatif (*cooperative coaching*). Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional pendidik melalui pemberian masukan, saran, nasehat, atau bantuan teman sejawat disebut juga dengan istilah *peer supervision* atau *collaborative supervision*.¹³ Forum MGMP menunjukkan bahwa belajar aksi (*action learning*) merupakan model pembelajaran yang sangat efektif untuk meningkatkan kemampuan guru. Beberapa karakteristik kegiatan MGMP adalah banyak bertanya, menekankan praktik, adanya interaksi kelompok, menekankan pertukaran pengalaman (*experience sharing*), dan belajar dari pengalaman (*experiential learning*).

Berkumpulnya sesama guru untuk saling bertukar pikiran, pengalaman dan nasehat antara sesama guru (teman sejawat) melalui forum MGMP dengan pertemuan berkala dan dengan berbagai materi pembahasan adalah bentuk pembinaan yang menggunakan teman sejawat untuk meningkatkan kompetensi. Nilai dari MGMP tidak hanya sebatas menyelesaikan permasalahan kependidikan yang ada, melainkan sebuah usaha untuk mensukseskan tugas guru dengan berbagai bentuk kegiatan dan usaha.

Synergy Building adalah bahasa serapan yang menjadi sebutan untuk kegiatan membangun kebersamaan dalam sebuah organisasi. Hal ini sangat baik dilakukan untuk membangun kepekaan sosial dan menumbuhkan rasa saling memiliki antara

¹³Depdiknas, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar* (Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, 2007), 28

anggota. Kegiatan *synergy building* juga dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi sosial sumber daya manusia dalam organisasi kependidikan. Kegiatan *synergy building* sangat terlihat menjadi pemersatu sumber daya manusia melalui kegiatan bersama yang akan melahirkan kebersamaan dan kemudian menjadikan kebersamaan sebagai kekuatan dalam memajukan lembaga. Kegiatan ini termasuk bentuk pelatihan (*training*) *eksternal training* karena dilaksanakan di luar sekolah dan menggunakan tim pemateri dari pihak luar sekolah.

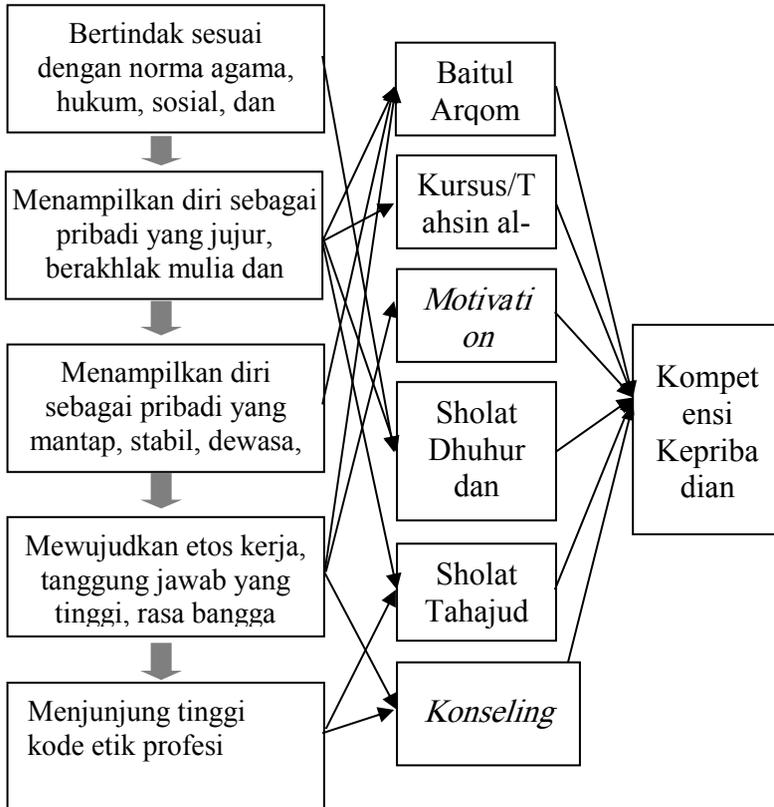
Sinergy Building merupakan media untuk menguatkan rasa kebersamaan dan persatuan guru dan karyawan melalui materi yang dikemas dalam bentuk *Outbond*. Kegiatan ini secara tidak langsung membentuk karakter kepribadian guru dan karyawan dalam berinteraksi sosial. Upaya-upaya pembinaan kompetensi kepribadian untuk membentuk karakter guru yang memiliki kemampuan yang merupakan amanat Negara agar setiap guru mampu memiliki kompetensi sebagaimana yang disyaratkan dalam Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru.

Pembinaan Kompetensi Kepribadian

Program-program kegiatan dalam rangka pembinaan kompetensi kepribadian untuk mewujudkan kompetensi kepribadian sebagaimana yang disyaratkan oleh undang-undang. Bentuk-bentuk kegiatan tersebut dapat dibedakan menjadi pembinaan secara langsung meliputi 1) Pembiasaan sholat Dhuhur dan Ashar berjamaah, 2), Baitul Arqom Guru dan Karyawan, 3) Sholat Tahajud setiap Ahad dini hari, 4) *Motivation Training* dan pembinaan secara tidak langsung dilaksanakan dalam bentuk pelatihan (*training*) meliputi 1) Baitul Arqam dan 2) Kursus/Tahsin Baca al-Qur'an.

Program-program pembinaan tersebut mengarah pada satu tujuan yang sama yaitu terbentuknya kompetensi kepribadian yang baik, sesuai dengan Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standar kompetensi guru. Bentuk-bentuk pembinaan tersebut menjadi sebuah model pembinaan kompetensi kepribadian di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Implementasi program pembinaan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dibedakan menjadi dua jenis yaitu: 1) Pembinaan secara langsung, dan 2) Pembinaan tidak langsung yang secara

keseluruhan dilaksanakan dalam rangka membentuk kepribadian guru dan karyawan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Berikut model pembinaan kompetensi kepribadian berikut ini:



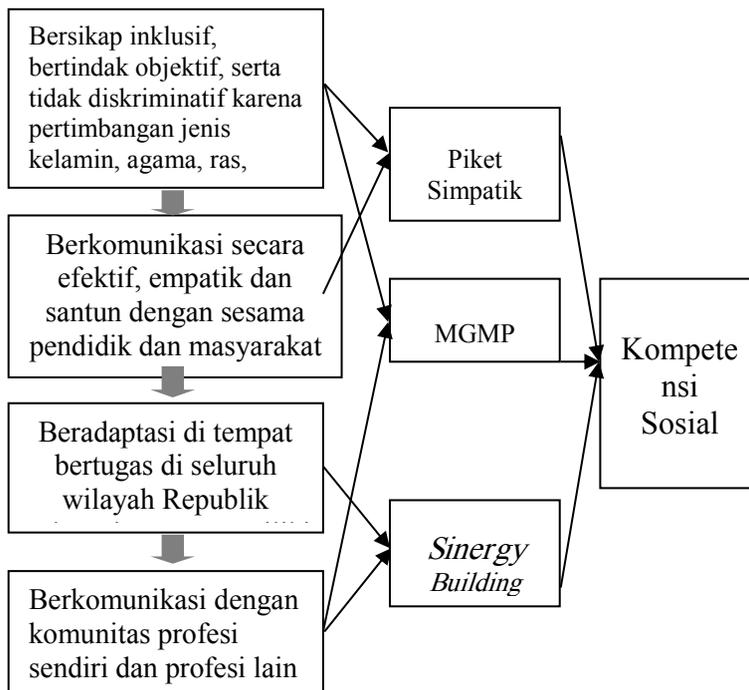
Gambar 2 : Model Pembinaan Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pembinaan kompetensi kepribadian melalui 6 (enam) bentuk kegiatan, yaitu: 1) Sholat berjamaah (*on the job training*) yang berorientasi ketaatan pada norma agama dan menjadi teladan, 2) Baitul Arqom Guru dan karyawan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang berorientasi pada kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa serta meningkatkan etos kerja melalui, 3) Kursus/Tahsin al-Qur'an yang berorientasi pembinaan kompetensi kepribadian yang taat menjalankan norma agama serta menjadi teladan bagi peserta didik, 4) Sholat Tahajud Berjamaah, yang berorientasi kpeningkatan kompetensi guru dalam membantu peserta didik

meningkatkan standar perilakunya serta menjadi teladan bagi peserta didik. 5) Pelatihan Motivasi (*Motivation Training*) yang berorientasi pada pribadi yang mantap, stabil, adil dan bijaksana serta memiliki etos kerja dan tanggungjawab, 6) bimbingan (*Counseling*) yang berorientasi pada pribadi yang jujur, dan bertanggungjawab.

Model Program Pembinaan Kompetensi Sosial Sumber Daya Manusia

Implementasi program-program pembinaan kompetensi sosial guru dan karyawan yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo secara tidak sangat erat hubungannya dengan kompetensi kepribadian. Program-program pembinaan tersebut mengarah pada tercapainya standard kompetensi guru yang telah disyaratkan oleh Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standard kompetensi guru. Secara umum implementasi program pembinaan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dilaksanakan pembinaan kompetensi sebagaimana digambarkan dalam model pembinaan kompetensi sosial dibawah ini:



Pembinaan kompetensi sosial guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo menggunakan Model Pembinaan (tiga) bentuk yaitu: 1) Piket

Simpatik, bentuk pembinaan kompetensi sosial yang berorientasi pada sikap objektif, tidak diskriminatif dan berkomunikasi secara efektif melalui kegiatan, 2) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Pembinaan kompetensi sosial yang berorientasi pada sikap objektif, tidak diskriminatif dan berkomunikasi secara efektif, 3) *Sinergy Building*, bentuk pembinaan kompetensi sosial yang berorientasi pada kemampuan beradaptasi dan berkomunikasi secara efektif.

KESIMPULAN

Implementasi pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo terdiri dari pembinaan secara langsung dan tidak langsung, secara individual dan berkelompok. pembinaan kompetensi kepribadian melalui 6 (enam) bentuk kegiatan, yaitu: 1) Sholat berjamaah (*on the job training*) 2) Baitul Arqom yang berorientasi pada kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa serta meningkatkan etos kerja melalui, 3) Kursus/Tahsin al-Qur'an yang berorientasi pembinaan taat menjalankan norma agama serta menjadi teladan bagi peserta didik, 4) Sholat Tahajud Berjamaah, yang berorientasi kpeningkatan kompetensi guru dalam membantu peserta didik meningkatkan standar perilakunya serta menjadi teladan bagi peserta didik. 5) Pelatihan Motivasi (*Motivation Training*) yang berorientasi pada pribadi yang mantap, stabil, adil dan bijaksana serta memiliki etos kerja dan tanggungjawab, 6) bimbingan (*Counseling*) yang berorientasi pada pribadi yang jujur, dan bertanggungjawab Sedangkan pembinaan kompetensi sosial guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo menggunakan 3 (tiga) bentuk yaitu: 1) Piket Simpatik, bentuk pembinaan kompetensi sosial yang berorientasi pada sikap objektif, tidak diskriminatif dan berkomunikasi secara efektif melalui kegiatan, 2) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Pembinaan kompetensi sosial yang berorientasi pada sikap objektif, tidak diskriminatif dan berkomunikasi secara efektif, 3) *Sinergy Building*, bentuk pembinaan kompetensi sosial yang berorientasi pada kemampuan beradaptasi dan berkomunikasi secara efektif. Pola ini telah memberikan bekal kompetensi guru untuk menjadi profesional dan berwibawa, bisa di *gugu* dan *ditiru*. Namun demikian, masih banyak perbaikan-perbaikan yang diperlukan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia

melalui program pembinaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Daftar Pustaka

- Arifin, 2010, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Teras.
- Arifin, 2010, *Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta: Lilin Persada Press.
- Aziz, 2012, Abd., *Filsafat Pendidikan Islam Sebuah Gagasan Membangun Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jogjakarta: Ar Ruz Media.
- Daradjat, 2005, Zakiyah, *Kepribadian Guru*, Jakarta: Bulan Bintang.
- Depdiknas, 2007, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar*, Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Ibn Rusd, Abidin, 1998, *Pemikiran al-Ghazali Tentang Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mulyasa, 2013, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ngalim Purwanto, 2001, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Ngalim, 2009, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung, PT. Rosdakarya.
- Rhodes, Cristhoper, Michael Stokes and Geoff Hampton, *A Practical Guide to Mentoring, Coaching and Peer-Networking; Teacher professional development in Schools and Colleges*.
- Sahertin, PietA. & Frans Mataheru, 1981, *Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan*, Surabaya: Usana Offset Printing.
- Suparlan, 2005, *Menjadi Guru Efektif*, Yogyakarta: Hikayat Publishing.