

MAP OF TEACHER COMPETENCES IN LEARNING NATIONAL EXAM (UN) MATERIALS IN EAST KALIMANTAN (Competency Test Study of SD/MI, SMP/M.Ts, SMA/MA and SMK/MAK Teacher, Year 2009)

Dr. Edi Rachmad, M.Pd dan Drs. Pramudjono, MS.
Dosen Universitas Mulawarman

Abstrak

The aims of mapping are to determine: (1) teacher professional competences in learning national exam materials (UN), (2) the map of teacher competences in learning national exam materials, especially in East Kalimantan. This research used descriptive method, which was aiming to gather and obtain information regarding teacher competences; using the research contrivance of ex post facto, we could see the map of teacher competences in prevailing academic materials, and teaching implementation plan (RPP), which is referred to as the prevailing/mastery of teacher competences. The conclusion of the mapping results can be described as follows: (1) the teacher competency test was found as an effective way to determine teacher's prevailing capabilities of the study fields, learning materials, and theory implementation for organizing the learning plan. (2) Teachers that had followed the competency test mostly can be judged as a competent teacher, in average number of 60% (59.3%), even though there are still 40% that can be concluded as incompetent. According to each city, the percentages are relatively equal in comparisons; for instance: in PPU, 12% of the participants can be listed as incompetent, compared to 14% that's competent. While in Balikpapan, 26.7% can be listed as incompetent, and in the opposite 26% can be listed as competent. And in Samarinda, 61% can be listed as incompetent and 59.5% as competent. (3) The answered of teacher competency test did not depend on the level of educational background, and teaching or training experiences, rather than it depends on the innate talent/ability of each teacher. (4) If we connected it with the teacher certification, we found out that there are incompetent teachers (5%) that professionally have certifications.

Keywords: Teacher Professional Competences, Competency Map

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu faktor yang amat penting adalah kompetensi guru. Kompetensi ini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Depdiknas terus menerus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan kita, dalam rangka meningkatkan mutu kompetensi profesional guru. Salah satu upaya yang sudah dan sedang dilakukan, yaitu berkaitan dengan faktor

guru. Lahirnya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang didalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Guru, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang Guru adalah kompetensi profesional. Yang dimaksud dalam kompetensi profesional adalah kemampuan Guru dalam penguasaan (1) bidang studi/akademik yang meliputi penguasaan materi kurikulum, penguasaan materi bidang studi, penguasaan metode/teknik pembelajaran dan teknik penguasaan evaluasi, (2) pengelolaan pembelajaran yang meliputi penyusunan rencana pembelajaran.

Berbagai kendala yang dihadapi sekolah terutama di daerah Kabupaten/ kota di provinsi Kalimantan Timur, pada umumnya mengalami kekurangan guru yang sesuai dengan kebutuhan. Maksud dari kebutuhan disini adalah kebutuhan akan subjek atau bidang studi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan guru pengajar, sehingga sekolah terpaksa harus menempuh kebijakan tersendiri yaitu menempatkan guru yang bukan di bidangnya untuk dapat mengajar di dalam kelas.

Untuk menindaklanjuti kenyataan mengenai kesenjangan kompetensi profesional guru dalam pembelajaran materi ujian nasional di Provinsi Kalimantan Timur, maka selanjutnya peneliti bekerjasama dengan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur melakukan uji kompetensi guru dalam pembelajaran materi ujian nasional (UN) di Provinsi Kalimantan Timur. Harapan dari hasil penelitian ini dapat berguna bagi para pengambil keputusan untuk mempertimbangkan program-program yang harus diberikan yang berhubungan dengan peta kompetensi guru guna meningkatkan mutu pendidikan di Provinsi Kalimantan Timur.

Pembatasan Masalah

Sejauh mana kompetensi profesional guru dalam penguasaan materi pelajaran ujian nasional (UN) dan penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Rumusan Masalah

Sejauh manakah kompetensi profesional guru dalam penguasaan materi ujian nasional (UN) dan penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Tujuan Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kompetensi profesional guru dalam pembelajaran materi ujian nasional (UN) di Provinsi Kalimantan Timur.
2. Peta Kompetensi Guru dalam pembelajaran materi ujian nasional (UN) di Provinsi Kalimantan Timur.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah,

1. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi dan Kabupaten/Kota dapat dijadikan bahan pertimbangan seperti yang diamatkan UU No. 14 tahun 2005, dan dapat dijadikan untuk melakukan pembinaan terhadap tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai dengan standar proses pendidikan.
2. Bagi LPMP, dapat merumuskan program pendidikan dan pelatihan yang berguna untuk peningkatan kemampuan guru dalam melakukan pembelajaran. Dan dapat dijadikan pertimbangan dalam memberikan supervisi, bimbingan, arahan, saran, serta bantuan teknis kepada satuan pendidikan sebagai upaya penjaminan mutu satuan pendidikan untuk mencapai standar nasional pendidikan.
3. Bagi Pemerintah Daerah (Gubernur) dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambil keputusan untuk mempertimbangkan program-program yang harus diberikan sehubungan peta kompetensi guru di Provinsi Kalimantan Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi Guru

Kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Willam D. Powell dalam Dahlan (2008) kompetensi diartikan (1) kecakapan, kemampuan, kompetensi (2) wewenang. Bagian lain dijelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu (SK Mendiknas Nomor 045/U/2002, tentang Kurikulum Inti Penguruan Tinggi)

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. McAshan (1981: 45) mengemukakan bahwa kompetensi: *... is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors*". Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Sejalan dengan itu, Finch & Crunkilton (1979: 222) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Dengan demikian terdapat hubungan (*link*) antara tugas-tugas yang dipelajari peserta didik di sekolah dengan kemampuan yang diperlukan oleh dunia kerja. Untuk itu, kurikulum menuntut kerja sama yang baik antara pendidikan dengan dunia kerja, terutama dalam mengidentifikasi dan menganalisis kompetensi yang perlu diajarkan kepada peserta didik di sekolah.

Kompetensi yang harus dikuasai peserta didik perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil belajar peserta didik yang mengacu pada pengalaman langsung. Peserta didik perlu mengetahui tujuan belajar, dan tingkat-tingkat penguasaan yang akan digunakan sebagai kriteria pencapaian secara eksplisit, dikembangkan berdasarkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, dan memiliki kontribusi terhadap kompetensi-kompetensi yang sedang dipelajari. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja peserta didik, dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap sebagai hasil belajar. Dengan demikian dalam pembelajaran yang dirancang berdasarkan kompetensi, penilaian tidak dilakukan berdasarkan pertimbangan yang bersifat subyektif.

Gordon (1988: 109) dalam Mulyasa (2005) menjelaskan beberapa aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut,

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 oleh 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*); adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu 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*); adalah 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 upah/gajih, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*); adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu.

Berdasarkan definisi kompetensi di atas, komponen-komponen atau karakteristik yang membentuk sebuah kompetensi menurut Spencer & Spencer (1993 : 11) dalam BKN (2008) adalah :

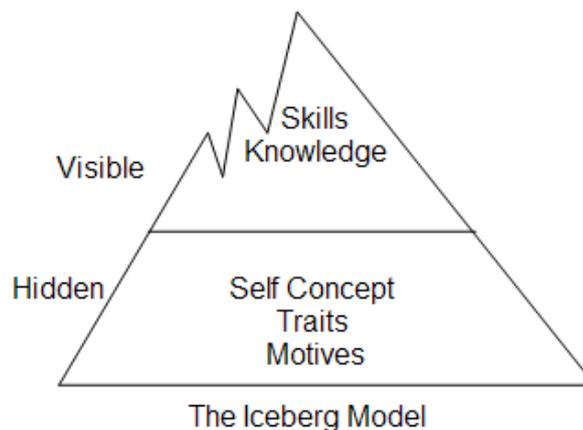
1. *Motives*, yaitu konsistensi berpikir mengenai sesuatu yang diinginkan atau dikehendaki oleh seseorang, sehingga me-nyebabkan suatu kejadian. Motif tingkah laku seperti me-ngendalikan, mengarahkan, membimbing, memilih untuk menghadapi kejadian atau tujuan tertentu.
2. *Traits*, yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap informasi atau situasi tertentu.
3. *Self Concept*, yaitu sikap, nilai, atau imajinasi seseorang.

4. *Knowledge*, informasi seseorang dalam lingkup tertentu. Komponen kompetensi ini sangat kompleks. Nilai dari *knowledge test*, sering gagal untuk memprediksi kinerja karena terjadi kegagalan dalam mengukur pengetahuan dan kemampuan sesungguhnya yang diperlakukan dalam pekerjaan.
5. *Skills*, yaitu kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas fisik atau mental tertentu.

Komponen kompetensi *motives* dan *traits* disebut *hidden competency* karena sulit untuk dikembangkan dan sulit mengukurnya. Komponen kompetensi *knowledge* dan *skills* disebut *visible competency* yang cenderung terlihat, mudah dikembangkan dan mudah mengukurnya. Sedangkan komponen kompetensi *self concept* berada di antara kedua kriteria kompetensi tersebut.

Menurut Watson Wyatt dalam Ruky (2003:106) *competency* merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan di-terapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Komponen kompetensi dapat dilihat pada gambar berikut



Dari tiga komponen kompetensi di atas, dapat dilihat bahwa Watson Wyatt menggunakan istilah *knowledges*, *skills*, dan *attitudes* atau KSA untuk konsep kompetensi. Pada umumnya perusahaan-perusahaan besar di Indonesia mengadopsi KSA ini dalam usaha mereka menerapkan konsep kompetensi di perusahaannya.

Definisi yang diajukan oleh Spencer & Spencer menjelaskan bahwa dalam menggunakan konsep kompetensi harus ada "Kriteria Pembanding" (*Criterion Reference*) untuk membuktikan bahwa sebuah elemen kompetensi mempengaruhi baik atau buruknya kinerja seseorang. Pada umumnya setiap orang memiliki kinerja yang sama (*average performance*) tetapi ada beberapa orang memiliki keahlian yang khusus (*superior performance*) sehingga harus dibedakan dari orang-orang yang lain.

Kriteria pembandingan yang digunakan dalam konsep kompetensi untuk membedakan *superior performance* dengan *average per-formance* (Widiyatnya, 1999) adalah sebagai berikut:

1. *Cross Cultural Interpersonal Sensitivity*
Kemampuan untuk memahami budaya orang lain melalui tingkah laku dan ucapannya, serta untuk memprediksi bagaimana mereka akan bereaksi.
2. *Positive Expectations of Others*
Kepribadian yang kuat dalam memahami formalitas dan nilai dari orang lain yang berbeda dengan diri sendiri, dan kemampuan untuk mempertahankan pandangan positif ketika berada dalam tekanan.
3. *Speed in Learning Political Networks*
Kemampuan untuk mengerti dengan cepat sehingga mempengaruhi apa dan siapa masing-masing orang dalam kepentingan politiknya. Konsep kompetensi diterapkan dalam berbagai aspek dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Awalnya kompetensi dimanfaatkan dalam bidang pelatihan dan pengembangan (*Competency Based Training*), rekrutmen dan seleksi (*Competency Based Recruitmen and Selection*) dan sistem remunerasi (*Competency Based Payment*). Kemudian terakhir kompetensi diintegrasikan ke dalam konsep *Competency Based Human Resource Management (CBHRM)* (Ruky, 2003 : 107).

Melalui *CBHRM*, kompetensi pegawai akan terdokumentasikan dengan baik dan dapat dilakukan pengembangan searah dengan pengembangan kompetensi utama (*core competencies*) organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Dengan demikian, dengan mudah dapat diidentifikasi kebutuhan kompetensi pegawai, sehingga arah kebijakan pengembangan pegawai dapat ditentukan.

Berbagai perusahaan besar di dunia menggunakan konsep kompetensi (Ruky, 2003:107-108) dengan alasan sebagai berikut (1). memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, (2). alat seleksi karyawan, (3). memaksimalkan produktivitas, (4) dasar untuk pengembangan sistem remunerasi, (5) memudahkan adaptasi terhadap perubahan; dan (6) menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Menurut Raymond J. Stone (2002:144) bahwa *competency profiling is a job analysis method that focuses on the skills and behaviours needed to successfully perform a job* (suatu metode analisis jabatan yang menitikberatkan pada keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik). Lebih lanjut Raymond berpendapat bahwa model kompetensi memiliki tiga elemen kunci, yaitu :

1. *Underlying Characteristics*, kompetensi merupakan bagian integral dari kepribadian seseorang.
2. *Causality*, kompetensi dapat memprediksi perilaku dan kinerja.
3. *Performance*, kompetensi memprediksi secara nyata dan efektif (dalam hal ini minimal dapat diterima) atau kinerja superior yang terukur sesuai dengan kriteria spesifik atau standar.

Berhasil tidaknya kinerja seseorang tergantung dari kompetensi yang dimilikinya, apakah sesuai atau *matching* dengan kompetensi yang menjadi persyaratan minimal dari jabatan yang dipangkunya. Bertolak dari pendapat di atas kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan.

Permen nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menjelaskan kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

1. Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
3. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru adalah ilmu yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu (Rahmah K dan Rusva R, 2009). Permen Diknas Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, menyatakan bahwa kompetensi profesional meliputi (a) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (b) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu, (c) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, (d) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, (e) memanfaatkan

teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Penelitian ini hanya mengukur penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan dari mata pelajaran yang diampu oleh guru bidang studi yang diuji secara nasional dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) sebagai wujud kinerja guru.

Peta Kompetensi Guru

Peta kompetensi Guru adalah gambaran kompetensi yang dimiliki guru dalam kompetensi profesional. Hasil penelitian Nina Ratna Suminar dkk, (2006) bahwa 285 guru SMP dalam mata pelajaran geografi atau 77,4% mempunyai kualifikasi pendidikan S1, artinya kualifikasi pendidikan guru sudah sesuai dengan syarat minimal yang ditetapkan oleh undang-undang guru nomor 14 tahun 2005. Sebagian besar guru berjenis kelamin perempuan yaitu 52% dengan golongan IVa terbanyak 50,5% dan berasal dari wilayah Jakarta Timur yaitu 36,2%.

Nilai yang diperoleh guru dalam pengelolaan pembelajaran sebagian besar pada kategori baik dengan rincian sebagai berikut: Nilai menyusun rencana pembelajaran dicapai oleh 72,1% guru, nilai melaksanakan interaksi pembelajaran dicapai oleh 72,1%, nilai pengelolaan kelas dicapai 74,8% guru, nilai pemahaman potensi peserta didik dicapai oleh 55,8% guru, nilai penggunaan alat bantu pelajaran dicapai oleh 61,7% guru, nilai penilaian prestasi belajar peserta didik dicapai oleh 62,2% guru, dan nilai pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar dicapai oleh 64,9% guru.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan kompetensi guru yang dikuasai lebih menitik beratkan pada penyusunan RPP dan sebgaiian pelaksanaan RPP. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai penyusunan RPP dan praktek pelaksanaan pembelajaran guru dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, untuk memperoleh informasi tentang kompetensi guru, dengan rancangan penelitian menggunakan *ex post facto*. Kompetensi yang dimaksudkan adalah penguasaan materi bahan ajar yang diuji secara nasional dan pembuatan RPP.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SD/MI, SMP/MTs/SMA/MA, SMK/MAK di wilayah Provinsi Kalimantan Timur yaitu Kota Samarinda, Balikpapan dan Kabupaten PPU, dilaksanakan pada bulan Januari 2010 mulai tanggal 4-6 Januari 2010 untuk pelaksanaan tes uji kompetensi guru.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi data adalah guru-guru SD/MI, SMP/MTs/SMA/MA, SMK/MAK dalam wilayah Provinsi Kalimantan Timur berjumlah 48.000 guru (LPMP, 2008). Sampel

penelitian diambil guru-guru di Kota Samarinda, Kota Balikpapan dan Kabupaten Penajam Paser Utara (PPU), jumlah sampel ditentukan dengan rumus yang dikembangkan Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2006) berjumlah 533 orang guru dibagi dalam tiga lokasi.

Definisi Operasional

Peta Kompetensi guru, adalah gambaran penguasaan materi pelajaran dan penyusunan RPP mata pelajaran yang di ujikan secara Nasional. Guru dalam pembelajaran materi ujian nasional, adalah yang mengampu mata pelajaran yang diujikan secara nasional. Mata pelajaran yang diujikan secara Nasional adalah SD/MI (Matematika, Bahasa Indonesia, dan IPA), SMP/MTs (Matematika, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan IPA), SMA/MA IPA (Matematika, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Kimia, Fisika dan Biologi), SMA/MA IPS (Matematika, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Ekonomi, Sosiologi, Geografi) dan SMK/MAK (Matematika, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan biodata dan tes. Biodata dipergunakan untuk menjangkau informasi tentang kualifikasi yang dimiliki guru mata pelajaran yang diujikan secara nasional. Sedangkan Tes dipergunakan untuk memperoleh informasi mengenai kompetensi materi pelajaran ujian nasional dan kompetensi membuat rencana pelaksanaan pembelajaran berdasarkan standar proses dan standar penilaian.

1. Instrumen tes terdiri dari soal dengan pembagian materi 50% soal UN tahun 2009, 25% materi kelas dibawahnya dan 25% materi pemahaman aplikasi untuk masing-masing guru satuan pendidikan.
2. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dengan rambu-rambu yang telah ditetapkan berdasarkan standar proses. Jawaban distandarkan dengan permen 41 tahun 2007

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini guru digunakan statistika deskriptif (tabel distribusi frekuensi, tabel silang, grafik). Penilaian tes dengan 40 (empat puluh) soal diberi nilai 2,5 (dua koma lima) sehingga jika benar seluruhnya akan diberi nilai 100 (seratus), sementara nilai terendah adalah 2,5 (dua koma lima). Begitu juga Tes dengan 50 (lima puluh) soal diberi nilai 2 (dua) sehingga jika benar seluruhnya diberi nilai 100 (seratus), sedang nilai terendahnya adalah 2 (dua), pembuatan RPP juga diberi nilai seratus, selanjutnya tes diberi bobot 60 (enam puluh) sedangkan RPP diberi bobot 40 (empat puluh). Untuk mendapatkan nilai maka jumlah nilai kali bobot dibagi 100 (seratus).

Kategori nilai kompeten dan tidak kompeten ditetapkan adalah sebagai berikut:

80 - 100	Sangat kompeten
70 - 79	kompeten
Sampai dengan 69	tidak kompeten

HASIL UJI KOMPETENSI

Hasil Uji

Kegiatan dilaksanakan berupa uji kompetensi guru terhadap Guru SD/MI, SMP/M.Ts, SMA/MA dan SMK/MAK dalam penguasaan materi Ujian Nasional yaitu Bahasa Indonesia, Matematika dan IPA untuk SD/MI, Bahasa Indonesia, Matematika, Bahasa Inggris dan IPA untuk SMP/M.Ts., sedangkan untuk SMA/MA/SMK/MAK kelompok IPA yaitu Bahasa Indonesia, Matematika, Bahasa Inggris, Biologi, Fisika dan Kimia, untuk kelompok IPS terdiri atas Bahasa Indonesia, Matematika, Bahasa Inggris, Ekonomi, Sosiologi dan Geografi.

Sampel terpenuhi sebanyak 533 orang terdiri atas 71 orang berasal dari Kabupaten PPU, 141 orang dari Kota Balikpapan dan 321 orang dari Kota Samarinda. Jika dirinci menurut tempat tugas guru 261 orang guru SD/MI, 154 orang guru SMP/MTs., dan 118 orang guru SMA/MA/SMK/MAK.

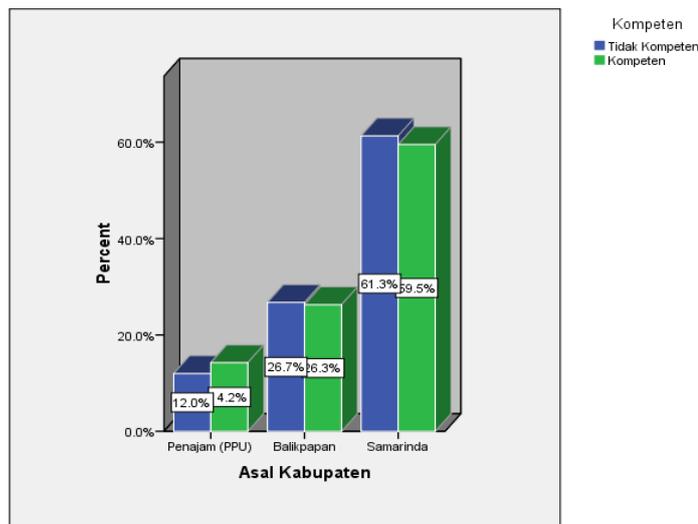
Hasil yang didapatkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Guru yang tidak kompeten berjumlah 217 orang atau 40,70% sedangkan yang kompeten berjumlah 316 orang atau 59,30% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
2. Guru yang tidak kompeten dalam bidang akademik berjumlah 227 orang atau 42,60% dan yang kompeten dalam bidang akademik berjumlah 306 orang atau 57,40% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
3. Guru yang tidak kompeten dalam menyusun RPP berjumlah 162 orang atau 30,40% dan yang kompeten dalam menyusun RPP berjumlah 317 orang atau 69,60% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
4. Guru SD/MI yang tidak kompeten di bidang akademik berjumlah 134 orang atau 51,34% sedang yang kompeten berjumlah 48,66% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
5. Guru SMP/MTs yang tidak kompeten dalam bidang akademik berjumlah 24 orang atau 15,58% sedang yang kompeten berjumlah 130 orang atau 84,42% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
6. Guru SMA/MA/SMK/MAK yang tidak kompeten dalam bidang akademik berjumlah 69 orang atau 58,47% sedangkan yang kompeten berjumlah 49 orang atau 41,53% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
7. Guru SD/MI yang tidak kompeten dalam menyusun RPP berjumlah 114 orang atau 43,68% dan yang kompeten dalam menyusun RPP berjumlah 147 orang atau 56,32% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
8. Guru SMP/MTs yang tidak kompeten dalam menyusun RPP berjumlah 31 orang atau 20,13% dan yang kompeten dalam menyusun RPP berjumlah 123 orang atau 79,87% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
9. Guru SMA/MA/SMK/MAK yang tidak kompeten dalam menyusun RPP berjumlah 17 orang atau 14,41% sedang yang kompeten dalam menyusun RPP berjumlah 101 orang atau 85,59% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
10. Guru yang berpendidikan SMA yang tidak kompeten berjumlah 17 orang atau 58,62% sedang yang kompeten berjumlah 12 orang atau 41,38% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.

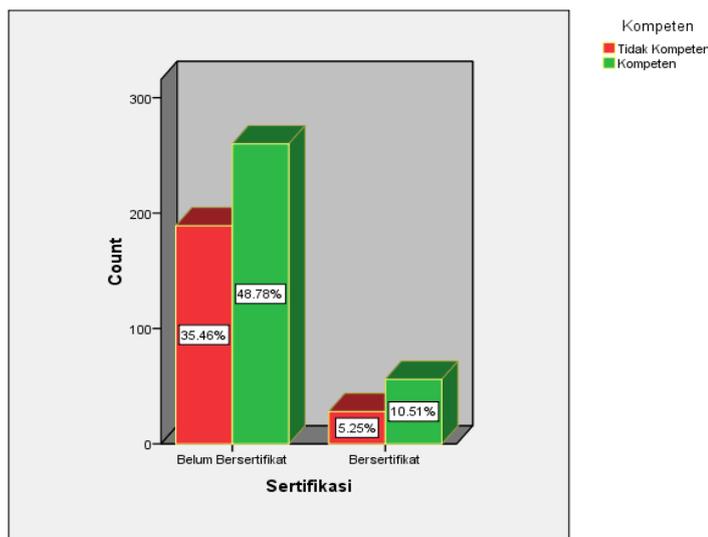
11. Guru yang berpendidikan SPG yang tidak kompeten berjumlah 11 orang atau 68,75% sedang yang kompeten berjumlah 5 orang atau 31,25% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
12. Guru yang berpendidikan D2PGSD yang tidak kompeten berjumlah 65 orang atau 51,18% sedang yang kompeten berjumlah 62 orang atau 48,82% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
13. Guru yang berpendidikan D3 yang tidak kompeten berjumlah 9 orang atau 56,25% sedang yang kompeten berjumlah 7 orang atau 43,75% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
14. Guru yang berpendidikan sarjana yang tidak kompeten berjumlah 109 orang atau 33,85% sedang yang kompeten berjumlah 213 orang atau 66,15% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
15. Guru yang berpendidikan magister yang tidak kompeten berjumlah 1 orang atau 7,14% sedang yang kompeten berjumlah 13 orang atau 92,86% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
16. Guru yang berpendidikan lainnya yang tidak kompeten berjumlah 5 orang atau 55,56% sedang yang kompeten 4 orang atau 44,44% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
17. Guru Kelas yang tidak kompeten berjumlah 136 orang atau 52,31% sedang yang kompeten berjumlah 124 orang atau 47,69% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
18. Guru Bahasa Indonesia yang tidak Kompeten berjumlah 13 orang atau 25,49% sedang yang kompeten berjumlah 38 orang atau 74,51% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
19. Guru Bahasa Inggris yang tidak kompeten berjumlah 5 orang atau 9,62% sedang yang kompeten berjumlah 47 orang atau 90,38%.
20. Guru Matematika yang tidak kompeten berjumlah 33 orang atau 39,76% sedang yang kompeten berjumlah 50 orang atau 60,24% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
21. Guru IPA yang tidak kompeten berjumlah 4 orang atau 10% sedang yang kompeten berjumlah 36 orang atau 90% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
22. Guru Biologi yang tidak kompeten berjumlah 3 orang atau 50% sedang yang kompeten berjumlah 3 orang atau 50% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
23. Guru Fisika yang tidak kompeten berjumlah 3 orang atau 50% sedang yang kompeten berjumlah 4 orang atau 66,67% dari total 533 orang peserta uji kompetensi.
24. Guru Kimia yang tidak kompeten berjumlah 5 orang atau 83,33% sedang yang kompeten berjumlah 5 orang atau 83,33% dari peserta uji kompetensi.
25. Guru Ekonomi yang tidak kompeten 9 orang atau 150% sedang yang kompeten berjumlah 3 orang atau 50% dari peserta uji kompetensi.
26. Guru Sosiologi yang tidak kompeten berjumlah 4 orang atau 66,67% sedang yang kompeten berjumlah 3 orang atau 50% dari peserta uji kompetensi.
27. Guru Geografi yang tidak kompeten berjumlah 2 orang atau 40% sedang yang kompeten berjumlah 3 orang atau 60% dari peserta uji kompetensi.

28. Guru yang belum memiliki sertifikat sebagai pendidik yang tidak kompeten 87,10% dan yang sudah memiliki sertifikasi berkompeten 12,90% dari peserta uji kompetensi.
29. Guru yang belum memiliki sertifikat sebagai pendidik tetapi kompeten 82,28% sedang yang sudah memiliki sertifikat pendidi dan kompeten 17,72% dari peserta uji kompetensi. Menurut Kabupaten/Kota masing-masing berimbang di PPU 12,0% yang tidak kompeten berbanding 4,2% dengan yang kompeten, sementara di Balikpapan 26,7% yang tidak kompeten berbanding 26,3% dengan yang kompeten, sementara di Samarinda 61,3% yang tidak kompeten berbanding 59,5% dengan yang kompeten.

Grafik Kompetensi Guru menurut Kabupatendan Kota



Gambar 1. Grafik Kompetensi menurut Asal Kabupaten/Kota Mengajar Grafik Kompetensi menurut Perolehan Sertifikat Sebagai Pendidik



Gambar 2. Grafik Kompetensi menurut Sertifikat

PEMBAHASAN

Uji kompetensi guru melalui tes sangat efektif untuk mengetahui kemampuan penguasaan teori bidang studi atau matapelajaran dan penerapan teori dalam penyusunan rencana pembelajarannya (RPP). Efektivitasnya dapat dilihat pada gambaran peta kemampuan guru pada masing-masing wilayah ujiannya.

Dari peta kompetensi guru di atas dapat diperoleh temuan **pertama**, peningkatan kualifikasi guru. Berdasarkan latar belakang pendidikan peserta uji kompetensi ditemukan guru yang belum memiliki kualifikasi sarjana, untuk itu peningkatan kualifikasi guru tidak dapat ditunda-tunda lagi. Peningkatan kualifikasi guru di wilayah masing-masing uji kompetensi menjadi tanggungjawab Dinas Pendidikan dan Lembaga Pendidik Tenaga Kependidikan (LPTK) yang ditunjuk untuk menyelenggarakan kualifikasi guru.

Kedua, kompeten dan tidak kompeten terhadap subjek misalnya penguasaan mata pelajaran dan pembuatan RPP merupakan bawaan guru. Keadaan itu dapat dilihat pada Gambar grafik 1 dan 2. Untuk keperluan mendapatkan guru yang kompeten di kabupaten dan kota diperlukan seleksi terhadap calon guru, melalui seleksi akan diperoleh guru yang kompeten di bidang studi masing-masing termasuk di dalamnya menyusun RPP.

Ketiga, rendahnya tingkat pengawasan terhadap guru berakibat pada kompetensi guru. Rendahnya tingkat pengawasan satuan pendidikan yang dilakukan oleh pengawas maupun kepala sekolah terhadap guru berakibat pada keteledoran guru akan tugas utamanya sehingga ditemukan guru yang tidak kompeten di bidang akademik dan penyusunan RPP. Untuk itu diperlukan peningkatan kinerja pengawas dan kepala sekolah untuk memperbaiki kinerja guru agar menjadi kompeten di masing-masing kabupaten dan kota.

Keempat, penugasan guru untuk mengikuti berbagai pelatihan terhadap guru. Latihan yang bertujuan untuk mengembangkan wawasan dan meningkatkan keterampilan terhadap guru masih diperlukan. Pelatihan mengenai penguasaan bahan ajar untuk masing-masing mata pelajaran bagi guru masih diperlukan. Selain itu keterampilan mengembangkan dan menggunakan perangkat pembelajaran masih perlu dilatihkan kepada guru. Pelatihan yang merata untuk seluruh guru di kabupaten dan kota menjadikan guru kompeten.

Kelima, uji kompetensi melalui tes secara berkala sangat efektif untuk mengetahui kompetensi guru dan tindakan untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kompetensi guru. Salah satu perlakuan yang efektif terhadap guru dapat dilakukan melalui tes, hasil tes terhadap guru akan diperoleh masukan mengenai perlakuannya misalnya meningkatkan kualifikasi guru, mengikut sertakan guru mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh berbagai pihak terkait dengan pengembangan kompetensi guru. Selanjutnya dapat dirancang pula tindakan kebijakan yang menyertai pengembangan kompetensi guru di daerah. Kebijakan daerah misalnya peningkatan mutu guru melalui kualifikasi, latihan, dan seminar yang pembiayaannya di bebaskan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Penelitian ini setuju dengan pandangan Gordon (1988: 109) sebagaimana dinyatakan oleh Mulyasa (2005) dengan alasan di wilayah uji kompetensi guru ditemukan bahwa guru yang kompeten dalam bidang akademik dan praktek menyusun RPP. Sementara penelitian ini setuju dengan pandangan Spencer & Spencer (1993 : 11) dalam BKN (2008) dengan alasan uji kompetensi guru baru sebatas pada kompetensi yang tampak seperti penguasaan materi UN dan keterampilan dalam mempraktekkan penyusunan RPP sebagaimana tutuan Permendiknas Nomor 41 tentang Standar Proses Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah yang diujikan kepada guru.

Selanjutnya hasil penelitian ini mendukung ditegakkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru sebagai pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Alasannya, sebagai profesi, guru dituntut memiliki kualifikasi yang diprasyaratkan, kompeten di bidangnya, dan memiliki sertifikat pendidik.

Kesimpulan

Kesimpulan hasil uji pemetaan sebagai berikut:

1. Uji kompetensi guru melalui tes sangat efektif untuk mengetahui kemampuan penguasaan teori bidang studi atau matapelajaran dan penerapan teori dalam penyusunan rencana pembelajarannya.
2. Guru di wilayah uji kompetensi adalah kompeten hampir 60% (59,3%), meskipun masih terdapat 40% tidak kompeten. Menurut Kabupaten/Kota masing-masing berimbang di PPU 12,0% yang tidak kompeten berbanding 14,2% dengan yang kompeten, sementara di Balikpapan 26,7% yang tidak kompeten berbanding 26,3% dengan yang kompeten dan selanjutnya di Samarinda 61,3% yang tidak kompeten berbanding 59,5% dengan yang kompeten.
3. Kompetensi guru dalam menjawab soal uji kompetensi tidak tergantung pada tingkat pendidikan yang diperolehnya, lama bekerja, dan pengalaman mengikuti berbagai pelatihan, melainkan dari kemampuan bawaan dari guru yang bersangkutan.
4. Jika dihubungkan dengan sertifikasi yang dimiliki guru, masih terdapat guru yang secara profesional telah memiliki sertifikasi tetapi tidak kompeten (5%).

Rekomendasi

1. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi dan Kabupaten/Kota:
 - 1) pembinaan guru yang tidak kompeten tetap dilakukan melalui pelatihan penguasaan bidang studi dan penulisan RPP, 2) uji kompetensi tetap dilakukan di akhir tahun ajaran bagi guru yang tidak kompeten maupun yang kompeten, 3) bagi guru yang kompeten pelatihan tetap dilakukan dengan maksud kompetensi tetap dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan uji kompetensi, dan 4) supervisi tetap harus dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah dengan maksud kompetensi guru tetap dapat dijaga dan ditingkatkan.
2. Bagi LPMP:

- 1) program pendidikan dan pelatihan peningkatan kemampuan guru kelas dan matapelajaran beserta uji kompetensinya tetap dapat dilanjutkan, dan 2) Supervisi penggunaan perangkat belajar dapat dilakukan secara acak dan berkala di sekolah di segenap wilayah Provinsi Kalimantan Timur.
3. Bagi Pemerintah Daerah (Gubernur):
- 1) Untuk menjamin keterjangkauan pelaksanaan pelatihan dan uji kompetensi guru di seluruh wilayah Provinsi Kalimantan Timur maka diperlukan penganggaran pelatihan dan uji kompetensi guru pada tahun 2010 dan seterusnya dalam APBD dinas Pendidikan Provinsi, dan 2) Gubernur dapat mensinergikan Dinas Pendidikan Provinsi dengan LPMP untuk melakukan berbagai kegiatan pendidikan di Kalimantan pada umumnya dan di Kalimantan Timur pada khususnya, terutama dengan maksud penjaminan mutu pendidikan di Kalimantan Timur dapat dilakukan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Sudrajat**, 2008, *Kompetensi Guru dan Peran Kepala Sekolah*. <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/21/kompetensi-guru-dan-peran-kepala-sekolah-2/> diakses 9 Agustus 2009 pkl 13.20
- Arikunto S**, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (edisi Revisi VI), Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Kepegawaian Nasional**, 2008, *Penyusunan Pedoman Pengukuran Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural*, BKN Pusat, <http://BKN.go.id> diakses 9 Agustus 2009 pukul 13.45
- Dahlan**, 2008, *Pengertian Kompetensi*, <http://mengerjakantugas.blogspot.com/2009/03/pengertian-kompetensi.html> diakses 10 Agustus 2009 Pukul 22.00
- Kurniawaty R, Rusva**, 2009, *Potret Kompetensi Guru IPA dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) untuk Pembelajaran di Tingkat SMA Jakarta Pusat*, Jurnal, Jakarta: LPMP DKI.
- Nina Ratna Suminar dan Didang Setiawan**, 2006, *Peta Kompetensi Guru SMP dalam Pengelolaan Pembelajaran Geografi Di Provinsi DKI Jakarta* (studi hasil uji kompetensi guru SMP tahun 2006), <http://www.ebook-search-engine.com/peta-kompetensi-guru-smp-ebook-doc.html>
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar
Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.